Schadensersatzansprüche

bei

Streik und Aussperrung.

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde

der

Hohen Juristischen Fakultät

der

Königlichen Universität Marburg

vorgelegt von

R. UNIV. BIBLIOTHEEK LEIDEN

Herbert Stein,
Referendar am Kgl. Amtsgericht zu Frankfurt a. M.

Tübingen
Druck von H. Laupp jr
1916.

Referent: Geh. JR. Prof. Dr. Ernst Heymann.

Der Druck dieser bereits 1911 fertiggestellten Arbeit konnte aus verschiedenen Gründen erst im Kriegsjahre 1916 erfolgen.

Literaturverzeichnis und Inhaltsübersicht S. 44—46.

Meiner Mutter

gewidmet.

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41554030_0064

Einleitung.

Durch Streiks und Aussperrungen gehen dem deutschen Wirtschaftsleben alljährlich Millionen verloren. Aufgabe einer gesunden Wirtschaftspolitik ist es, ihre Zahl zu vermindern. Nicht zu verkennen ist dabei, daß sie oft ein wirksames Mittel darstellen, um eine gerechte Beteiligung der Arbeiter am Gewinn herbeizuführen und ihre sonstigen Lebensbedingungen aufzubessern, deren Grundlagen durch ihre Arbeit sichergestellt werden. Das Gesetz hat von diesem Standpunkt aus sie für erlaubt erklärt und alle früher entgegenstehenden Strafbestimmungen durch § 152 Gew.O. aufgehoben.

Die Rechtswissenschaft hat sich mit den Arbeitskämpfen hauptsächlich in bezug auf ihre strafrechtlichen Folgen beschäftigt. Auf diesem Gebiete ist es dann zu den sicherlich ungesunden Urteilen gekommen, die die Ankündigung des Streiks als Erpressung bestraften, während der Streik selbst straflos blieb.

Bei der rechtlichen Behandlung ist davon auszugehen, daß Streik und Aussperrung im gewerblichen Leben ebenso wie der Krieg im Leben der Völker den letzten aber notwendigen Nothelf darstellen. Wie völkerrechtlich im Krieg gewisse Schranken einzuhalten sind, so sind bei den gewerblichen Arbeitskämpfen die allgemeinen Schranken des Rechts einzuhalten.

Wenn Streik und Aussperrung nach § 152 Gew.O. als erlaubt gelten, so schützt das Recht sie nur, soweit nicht offenbare Mißbräuche vorkommen.

Ueber die Rechtslage bei Streik und Aussperrung ist in den beteiligten Kreisen oft Unklarheit vorhanden. Dies ist mit ein Grund, daß die rechtliche Seite, wenigstens soweit Zivilrecht in Frage kommt, durch Urteile der Gerichte wenig klargestellt worden ist und in der Literatur sich wenige ausführlicher mit den entstehenden Fragen beschäftigt haben, während der Hauptgrund im Wesen des Streiks liegt, der mehr Macht- als Rechtsfrage ist.

Mit dieser Abhandlung soll der Versuch gemacht werden, die Rechtslage von der zivilrechtlichen Seite zu beleuchten und die den Parteien gesetzten Rechte und Pflichten zu klären.

Eine alte Rechtsregel sagt schon: „Wer Schaden tut, muß Schaden bessern" und es ist nicht einzusehen, warum beim Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen bei den Arbeitskämpfen eine Ausnahme bestehen sollte. Abgesehen werden muß dabei von den Delikten, die anläßlich der Arbeitskämpfe begangen werden. Es handelt sich lediglich darum, unter welchen Umständen der Arbeitskampf selbst schadenersatzpflichtig macht.

Es sollen weiter nur Streik und Aussperrung in den Kreis der Betrachtungen gezogen werden, da diese die ohne Beteiligung Dritter von den Parteien des Arbeitsvertrags angewandten Kampfmittel sind und sich bei Hereinziehung des

Boykotts noch andere Probleme aufrollen, die nicht ohne weiteres mit denen bei Streik und Aussperrung in Zusammenhang stehen.

Da über die im gewerblichen Kampfe gebrauchten Bezeichnungen oft Unklarheit besteht, stelle ich die von Kleeberg [1]) aufgestellten Begriffsbestimmungen an den Anfang, denen sich die meisten Bearbeiter dieser Fragen angeschlossen haben.

1. Streik, Arbeitseinstellung, Ausstand ist Kampfmittel, bestehend in gewollt gemeinsamer, eine gewisse Zeit dauernde Niederlegung der Arbeit einer verhältnismäßig großen Zahl von Dienstpflichtigen, um eigene oder verwandte Interessen durchzusetzen.

2. Aussperrung ist Machtmittel eines oder mehrerer Arbeitgeber, bestehend in der Entlassung oder eine gewisse Zeit dauernden Nichteinstellung von Arbeitern zu einem gleichen Zwecke wie zu 1.

3. Boykott (Verrufserklärung, Sperre) ist Kampfmittel, bestehend in planmäßiger Verabredung mehrerer, um einen oder mehrere Bestimmte zu einem Verhalten zu gleichem Zwecke wie unter 1. oder aus Rache zu zwingen oder davon abzuhalten.

Gegenstand der Untersuchung sind also nur die Kampfmittel unter 1 und 2; insbesondere sind nicht in den Kreis der Betrachtungen gezogen die auch oft als Aussperrung bezeichneten Maßregeln des Unternehmers oder Verbandes gegen einen Arbeiter durch Setzen auf die schwarze Liste und ebenso nicht die von Arbeiterseite über eine Fabrik verhängte Sperre.

Die Untersuchung beschränkt sich ferner auf die gewerblichen Arbeiter im Sinne von Titel VII der Gew.O., da diese in der Hauptsache von den erwähnten Kampfmitteln Gebrauch machen.

---

1) Schmollers J. (1904) B. 28, S. 1053 ff.

I. Kapitel.

Die Schadensersatzansprüche auf Grund bestehender Arbeitsverträge.

§ 1. Einfluß von Streik und Aussperrung auf die laufenden Arbeitsverträge.

Die Parteien des gewerblichen Lohnkampfes werden regelmäßig in Arbeitsvertragsbeziehungen stehen. Erfolgt nun eine Arbeitseinstellung oder eine Arbeiterentlassung, so kann dies unter Einhaltung oder Verletzung der Kündigungsfrist geschehen. Man hat daher Streik und Aussperrung meist nur im Hinblick auf bestehende Verträge behandelt. So z. B. Lotmar, der Bd. II S. 123 A 2 sagt, Streik und Aussperrung enthielten nur teilweise einen juristischen Tatbestand, insofern sie unter Berücksichtigung der Kündigungsfrist erfolgten oder nicht.

Es ist selbstverständlich, daß sich darnach das juristische Bild ändern wird. Wird die Kündigungsfrist nicht eingehalten, so wird der Vertrag verletzt und es entsteht die Schadensersatzpflicht.

Im anderen Falle hat dagegen die angreifende Partei unter Wahrung der Vertragspflichten gehandelt, sie hat vertraglich rechtmäßig das Kampfmittel ergriffen. Sie ist also auf Grund des Vertrages keinem Anspruche ausgesetzt.

Diese beiden eigentlich selbstverständlichen Sätze:

1. wer unter Mißachtung der Kündigungsfrist die Arbeit verläßt oder Arbeit weigert, handelt vertragswidrig, und dessen Umkehr.
2. wer unter Beobachtung der Kündigungsfrist die Arbeit verläßt oder Arbeit weigert, handelt vertragsmäßig,

sind von zwei Seiten angefochten worden.

Auf Arbeiterseite hat man behauptet, daß die in § 152 Gew.O. gewährte Koalitionsfreiheit das Recht gebe, jederzeit die Arbeit auch ohne Einhaltung der Kündigungsfrist zu verlassen.

Das bedeutet eine völlige Verkennung der Tragweite dieses Paragraphen. § 152 ist eine öffentlich-rechtliche Bestimmung, die die früher gegen Koalitionen bestehenden Schranken aufhebt, über zivilrechtliche Verpflichtungen dagegen nichts aussagt und in keiner Weise eine Partei von ihren vertraglichen Verpflichtungen entbindet [1]). Diese Anschauung ist ebenso wie die oft gehörte zu verwerfen [2]), daß Streik ein wichtiger Grund i. S. des § 626 BGB. sei, der zur sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtige.

---

1) Landmann-Rohmer § 152 Bem. 3 a.
2) Ab Yberg S. 71. GKG. XII, 34.

Eine andere Anschauung vertritt teilweise die romanische Wissenschaft, die von einer anderen Auffassung des Streiks ausgeht. Sie kommt zum Ausdruck in einem Beschluß des französischen Arbeitsrats [1]): „Der Streik bedeutet eine zeitweilige Aufhebung des Arbeitsvertrags; die Aufkündigungsfrist ist nicht obligatorisch." Sie hat ferner ihren Niederschlag gefunden in dem Entwurf des Code de Travail aus dem Jahre 1906 [2]), dessen Art. 56 lautet:

„Der Streik bedeutet mangels gegenteiliger Erklärungen des einen oder anderen Teils die Suspension des Arbeitsvertrags."

Aehnliche Anschauungen treten in der italienischen Doktrin [3]) auf und kamen ferner bei der Beratung des Gesetzes über den Arbeitsvertrag in der niederländischen Kammer zur Geltung [4]).

Endlich vertritt Bernstein [5]) eine gleiche Auffassung.

Wie in den Motiven des französischen Gesetzentwurfs ausgeführt wird, ist es allerdings bei den meisten Streiks und Aussperrungen nicht der Wille der Parteien, das Band zwischen ihnen völlig zu zerreißen, sondern sie wollen gerade wieder bei dem gleichen Unternehmer arbeiten und dieser wird möglichst seine alten, gut geschulten Kräfte beschäftigen wollen [6]).

Das ist aber eine rein wirtschaftliche Erwägung und Auffassung vom Arbeitskampf. Rechtlich ist vom einzelnen Arbeitsvertrag auszugehen. Der Streik hat in den meisten Fällen den Zweck, eine andere Regelung des Lohnes oder der Arbeitszeit herbeizuführen. Er geht also auf die Aufhebung wesentlicher Bestimmungen des alten Vertrages. Das Ergebnis von Streik und Aussperrung ist der Abschluß neuer Arbeitsverträge. Es wird vielleicht eine Suspension des Arbeitsverhältnisses beabsichtigt sein, aber nicht eine solche des Arbeitsvertrags. Die Kündigungsfristen sind also obligatorisch, falls nicht Verzug eintreten soll.

In Deutschland ist diese Auffassung einheitlich abgelehnt worden und allgemein wird es als das entscheidende Merkmal angesehen, ob die Kündigungsfrist eingehalten ist oder nicht, und darnach die Schadensersatzpflicht bestimmt.

Auf der anderen Seite hat man die Berechtigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist zu kündigen, beschränken wollen durch die Einführung des Begriffs der „willkürlichen Kündigung". Darunter ist zu verstehen [6]): „die Kündigung, die erfolgt, ohne daß in den wirtschaftlichen Verhältnissen des Arbeitgebers oder in den Vertragsleistungen des Arbeitnehmers schwerwiegende Gründe dafür vorliegen, nur zu dem Zweck, um durch die Kündigung auf den entlassenen Arbeitnehmer oder dessen Kollegen in irgendeiner Weise einzuwirken."

Wenn auch von Flesch [7]) selbst die Rechtfertigung dieses Begriffes nach

---

1) Soz. Pr. XIV S. 1178.
2) GKG. XI, 345.
3) Vgl. die bei Rundstein, Tarifr. Streitfr. S. 19 A. 2 angeführte Literatur.
4) Soz. Pr. XVI S. 642.
5) Bernstein S. 12. Ebenfalls GKG. XI, 345.
6) So Melsbach, Soz. Pr. XIX S. 1234 und ausführlich begründet in seiner Dissertation. Ferner: Wölbling, GKG. 14, 377. Elster, GKG. 14, 395. Elster, Soz. Pr. XIX, 192,
7) Flesch, Soz. Pr. XIX, 25.

geltendem Recht nicht erfolgt, so wird doch von Melsbach [1]) der Versuch gemacht, eine Beschränkung des Kündigungsrechts aus dem geltenden Rechte zu begründen.

Einmal glaubt er dies aus den §§ 157 und 242 BGB. entnehmen zu können. Die Verpflichtung, den Vertrag nach Treu und Glauben zu erfüllen, enthalte zugleich die Pflicht, ihn nicht nach Treu und Glauben zu lösen. Dies gelte auch bei der formell korrekten Lösung unter Einhaltung der Kündigungsfrist, denn das bedeute eine Privilegierung dieser, die dem allgemein als gültig gewollten Prinzip nicht statthaft erscheine und demgegenüber eine etwa entgegenstehende Praxis schlechthin als unmaßgeblich nicht in Betracht käme.

Diese Folgerung ist aber, wenn auch mit noch so stichhaltigen allgemeinen Erwägungen begründet, gegenüber dem klaren Wortlaut des Gesetzes unbegründet. Wer von seinen vertragmäßigen, d. h. ihm durch den Willen seines Gegners eingeräumten Rechten Gebrauch macht, handelt immer vertragsmäßig, auch wenn er seinem Gegner einen noch so erheblichen Nachteil zufügt. Eine Verpflichtung, ein eingeräumtes Recht nicht zu gebrauchen, ist undenkbar. Der Gebrauch des Rechtes kann noch so sehr zu mißbilligen sein, eine Verletzung des Vertrags stellt er unter keinen Umständen dar. Wohl aber kann in der Ausübung eines Rechtes ein Verstoß gegen die guten Sitten liegen, der zum Schadensersatz verpflichtet.

Das bringt uns auf den von Melsbach angegebenen zweiten Weg. Er führt aus, daß die kündigende Partei in den Fällen der willkürlichen Kündigung nach § 826 zum Schadensersatz verpflichtet werde, ihre Handlung sei also rechtswidrig. Aus dem Gegensatz, daß die Handlung zwar vertragsmäßig, aber als Delikt rechtswidrig wäre, gäbe es nur den Ausweg, sie auch für vertragswidrig zu erklären.

Melsbach verwechselt und vermischt vertragliche und deliktische Momente. Es ist keineswegs der einzige Ausweg, die deliktische Handlung auch für vertragswidrig zu erklären. Die Schadensersatzpflicht entsteht beim Streik durch die unerlaubte Handlung, durch das Gesamtverhalten des Schädigenden, das den Tatbestand des § 826 erfüllt, die Kündigung selbst bleibt vertragsmäßig. Eine Partei kann sehr wohl von ihrem vertraglichen Rechte Gebrauch machen, während sie dadurch, in Verbindung mit anderen Voraussetzungen, gleichzeitig schadensersatzpflichtig wird. Der Arbeitgeber kann nicht gezwungen werden, den Arbeiter zu behalten, wenn dieser selbst ihm das Recht zur Kündigung gegeben hat. Schadensersatzpflicht und vertragliche Zulässigkeit der Kündigung sind scharf zu trennen. Aus dem Umstand, daß eine Handlung zum Schadensersatz verpflichtet, ist keineswegs zu entnehmen, daß sie auch gegen den Vertrag verstößt.

Der Begriff der willkürlichen Kündigung ist daher für das geltende Recht abzulehnen.

So ist die Geltung der eingangs erwähnten Sätze dargetan und die Einhaltung der Kündigungsfrist das einzige vertragliche Hindernis, das den Parteien bei den Arbeitskämpfen Schranken auferlegt. Das Bestreben beider Teile geht denn heute vielfach dahin, die Kündigungsfristen möglichst auszuschließen.

---

1) A. a. O.

Aber selbst wenn vereinbart ist, die Kündigung kann jederzei t stattfinden, so darf der Arbeiter doch nicht zu jeder Zeit von der Arbeit weglaufen, sondern im Zweifel ist anzunehmen, daß immer nur für den Schluß eines Tages gekündigt werden darf [1]).

Der Arbeiter ist außerdem nur in besonderen Fällen zur sofortigen Kündigung berechtigt §§ 123, 124, 124a Gew.O., während im Zweifel eine 14tägige Kündigungsfrist gilt (§ 122).

Es ist also fast immer von Bedeutung, ob sogenannter Kontraktbruch vorliegt oder nicht.

Früher ging man mit öffentlichen Strafen [2]) gegen den Kontraktbruch vor und suchte dadurch den Streik unmöglich zu machen. Ein Bestreben, das noch heute in manchen Kreisen besteht [3]). Man darf ihn aber nicht als die alleinige Ursache des Schadens hinstellen. Hierauf weist mit Recht Dietz [4]) hin: „der Kontraktbruch wurde oft für das verantwortlich gemacht, was eigentlich die Folge der Arbeitseinstellung sei."

Weiter ist zu bedenken, daß für die Arbeiter ein Streik ohne Kontraktbruch in vielen Fällen ein von vornherein aussichtsloses Beginnen ist. Ein strafwürdiges Vergehen kann man darin nicht sehen, da der Streik ein an sich berechtigtes Kampfmittel ist. Das Interesse des Unternehmers, der sich gerade durch die Vereinbarung von Kündigungsfristen vor Verlusten schützen will, ist aber auch ein wohlberechtigtes. Der Vertrag ist vom Arbeiter ebenso zu wahren, wie von jedem anderen. Die oft eintretende Schwierigkeit der Verwirklichung einer eintretenden Schadensersatzpflicht gibt keinen genügenden Grund zu strafrechtlichem Einschreiten, ganz abgesehen davon, daß es auch von unparteiischer Seite [5]) bezweifelt wird, ob in der Tat die Arbeiter öfter kontraktbrüchig werden oder die Unternehmer.

Bevor wir jedoch in eine Erörterung der Schadensersatzansprüche bei Streik und Aussperrung unter Kontraktbruch eingehen können, ist die Vorfrage zu erledigen, ob Streik und Aussperrung den Arbeitsvertrag auch rechtlich lösen, da davon der Umfang des Schadensersatzanspruches abhängt. Die Frage berührt sich auch mit der soeben behandelten Auffassung der romanischen Wissenschaft über das Wesen des Streiks und die obligatorische Natur der Kündigungsfristen.

Sieht man in dem Streik lediglich eine Suspension, so können die Arbeiter selbstverständlich zu jeder Zeit die Arbeit wieder aufnehmen und der Arbeitgeber bleibt verpflichtet, die Arbeiter anzunehmen. Solange der Vertrag nicht aufgelöst ist, gerät der Verpflichtete in Verzug.

Streik und Aussperrung ist der tatsächliche Abbruch des Arbeitsverhältnisses. Da, wie oben ausgeführt, die Absicht der Parteien dahingeht, einen neuen Arbeitsvertrag abzuschließen, so kann man daraus die Erklärung entnehmen, den Vertrag in dem gesetzlich oder vertraglich zulässigen Zeitpunkt kündigen zu wollen [6]). Ist auch die Kündigung an dem Tage noch nicht zu-

1) v. Schulz, GKG. XII, 54.
2) Vgl. Lotmar II S. 134.
3) Soz. Pr. XV S. 1049. Löwenfeld, Arch. f. soz. Gesetzg. B. III.
4) Vertragsbruch im Arbeits- und Dienstverhältnis 1890, S. 24.
5) Wölbling, Akkordvertrag S. 417 A 1.
6) So Lotmar I, 569. Maschke S. 123. A. A. Scherer §§ 626—629.

lässig, an dem die Arbeiter in Streik treten, so ist die Erklärung als für den zulässigen Zeitpunkt abgegeben anzusehen. Das dürfte auch dann der Fall sein, wenn die Absicht, wie z. B. bei einem Sympathiestreik, dahingeht, die Arbeit unter den alten Bedingungen wieder aufzunehmen, da nicht anzunehmen ist, daß die Arbeiter auf so lange Zeit die Verzugsfolgen tragen und sich an den Vertrag binden wollen, an den sie sich tatsächlich nicht mehr halten.

Zweifelhafter ist die Frage dann, wenn von vornherein die Maßregel nur eine bestimmte Zeit dauern soll, z. B. bei einer Aussperrung auf 3 Tage anläßlich einer Maifeier. Lotmar [1]) vertritt den Standpunkt, daß dann Annahmeverzug des Arbeitgebers eintrete, und daß er hinterher nicht erklären könne, er habe kündigen wollen. Falsa demonstratio non prodest. Es ist aber zu sagen, daß der Arbeitgeber die mildere Maßregel nur anwendet in der Voraussetzung, daß die Arbeitnehmer sich damit einverstanden erklären. Tun sie das nicht, dann ist die zeitweilige Aussperrung als Kündigung aufzufassen mit der Offerte zur Eingehung neuer Arbeitsverträge nach Ablauf der Frist. Selbstverständlich kann der Arbeitgeber dann nicht die Arbeiter für an den Vertrag gebunden erklären. In allen andern Fällen ist es aber fast allgemein anerkannt, daß Streik in der Vertragszeit die Erklärung der Kündigung für den zulässigen Zeitpunkt enthält, es müßte denn die gegenteilige Absicht aus einer Erklärung hervorgehen oder durch Wiederaufnahme der Arbeit entkräftet werden.

Der Streik enthält nicht nur im Zweifel die Kündigung des Arbeitnehmers, sondern er gibt dem Unternehmer auch das Recht, den Vertrag seinerseits sofort zu lösen. Das ist von Wichtigkeit für den Fall, daß der Arbeiter die Arbeit wieder aufnehmen will. Auch die zu besprechenden Ansprüche hängen größtenteils von der Ausübung dieses Rechtes ab.

Der § 123 Gew.O. lautet: Vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Aufkündigung können Gesellen und Gehilfen entlassen werden, wenn sie die Arbeit unbefugt verlassen haben oder den sonst nach dem Arbeitsvertrage ihnen obliegenden Verpflichtungen nachzukommen beharrlich verweigern.

Es ist klar, daß der Streik den darin verlangten Tatbestand erfüllt, denn in der plötzlichen Arbeitseinstellung liegt das unbefugte Verlassen.

Durch die Ausübung dieses Rechtes wird Klarheit geschaffen [2]). So wendet es der Unternehmer bei Streik regelmäßig an. Oft wird ein Anschlag angeheftet, indem jeder als entlassen betrachtet wird, der bis zu einem bestimmten Tage die Arbeit nicht aufnimmt.

Eine entsprechende Vorschrift für den Arbeiter bei Aussperrung gibt es nicht. Er bleibt an und für sich an den Vertrag gebunden, solange nicht aus der ernstlichen Arbeitsverweigerung sich etwas anderes ergibt, worauf unten näher einzugehen ist.

§ 2. 1. Ansprüche aus § 134 Gew.O.

Hat der Arbeitgeber von seinem Recht zur sofortigen Kündigung Gebrauch gemacht, so muß ihm noch ein Schadensersatzanspruch zustehen für die Ver-

---

1) II S. 298.

2) Ein Nachteil liegt in der gegebenenfalls eintretenden Minderung des Ersatzanspruchs (siehe § 2).

tragsverletzung. Die entstehenden Ansprüche regeln sich in erster Linie nach dem bürgerlichen Recht. Für gewerbliche Arbeiter sind aber in der Gew.O. spezielle Vorschriften gegeben, die in der Praxis zunächst in Betracht kommen.

Bei dem Kontraktbruch der Arbeiter wird dem Arbeitgeber oft ein Schaden erwachsen, der nur schwer nachweisbar sein wird. Zum mindesten erfordert er einen langwierigen Prozeß, der infolge der Beweisaufnahme mit erhöhten Kosten verbunden ist und bei dem der Arbeitgeber selbst bei Erlangung eines obsiegenden Urteils zu guter Letzt das Nachsehen hat.

Um diesen Nachteilen abzuhelfen, hat die Novelle vom 1. Juni 1891 in die Gew.O. den § 124 b eingefügt, der lautet:

„Hat ein Geselle oder Gehilfe rechtswidrig die Arbeit verlassen, so kann der Arbeitgeber als Entschädigung für den Tag des Vertragbruchs und jeden Tag der vertragsmäßigen oder gesetzlichen Arbeitszeit höchstens aber für eine Woche den Betrag des ortsüblichen Tagelohnes fordern. Diese Forderung ist an den Nachweis eines Schadens nicht gebunden. Durch ihre Geltendmachung wird der Anspruch auf Erfüllung des Vertrags und auf weiteren Schadensersatz ausgeschlossen.

Dasselbe Recht steht dem Gesellen oder Gehilfen zu, wenn er von diesem vor rechtmäßiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses entlassen worden ist."

Seine Bedeutung liegt in der schnellen und raschen Erlangung einer Geldbuße, ohne den Nachweis eines Schadens in dem beschleunigten Verfahren des Gewerbegerichts.

Voraussetzung ist, daß der Arbeiter die Arbeit rechtswidrig verlassen [1]) hat, d. h. unter Verletzung der Kündigungsfrist und ohne einen Entschuldigungsgrund das Arbeitsverhältnis aufgelöst hat.

Diesen Tatbestand erfüllt der Streik. So wird beim Kontraktbruch, solange nicht besondere Umstände bestehen, die Anwendung des § 124 b für den Arbeitgeber das Empfehlenswerteste sein.

Er kann als Entschädigung einen Betrag bis zur Höhe eines Wochenlohnes beanspruchen, allerdings nur, solange der Vertrag noch dauert. Legt also der Arbeiter die Arbeit am Montag nieder und läuft der Vertrag am Mittwoch ab, so kann der Arbeitgeber nur für 2 Tage Vergütung verlangen, wobei zu beachten ist, daß durch den Streik die Kündigungsfrist ausgelöst wird [2]). Auch braucht er bei der Erklärung der Entlassung nach § 123 Z[3] sich seine Ansprüche nicht vorzubehalten; wohl aber wird hierdurch der Vertrag aufgelöst und sein Ersatzanspruch gegebenenfalls gemindert. Legen z. B. die Arbeiter am 1. August die Arbeit nieder und ist wöchentliche Kündigungsfrist vereinbart, so könnte der Arbeitgeber Ersatz in Höhe eines Wochenlohnes fordern. Erklärt er aber am 3. August die sofortige Entlassung, so entsteht wieder nur ein Ersatzanspruch für 2 Tage.

Der Wert der Bestimmung liegt in der Loslösung von dem Nachweis eines Schadens. Die Zulassung des Gegenbeweises [3]) macht ihren ganzen Zweck hinfällig und mit Recht wendet sich die herrschende Meinung dagegen [4]).

1) Ueber diesen Begriff im Verhältnis zu § 123, 3 Baum 311, GKG. XII, 30.

2) Vgl. Lotmar I 569; Maschke 123.

3) Grote, GKG. V, 21—24; Burchardt S. 64; Sigel S. 75, [29]; Sinzheimer, Lohn und Aufr. S. 109, 39.

4) Lotmar II, 148; Landmann zu § 124; Stadthagen S. 136; Baum 302.

Wie schon aus dem Kommissionsbericht S. 1457 und den Aeußerungen bei der Beratung im Plenum hervorgetreten ist, sollte die Forderung unabhängig von dem Entstehen eines Schadens sein. Im Regierungsentwurf war sie sogar als Buße bezeichnet. Sie hat also nicht reinen Entschädigungs-, sondern auch Strafcharakter. Das ergibt die Unzulässigkeit des Gegenbeweises. Keineswegs geht es aus § 292 ZPO. hervor, wie Grote behauptet.

Wäre die Bedeutung der Bestimmung lediglich eine bloße Umkehr der Beweislast, so wäre ihr Zweck, eine Vermeidung der Verschleppung, nicht erreicht.

Eine Folge der Unabhängigkeit des Anspruchs von einem entstandenen Schaden ist die Unanwendbarkeit des § 254 BGB. Denn da es gleichgültig ist, wie hoch sich der Schaden beläuft, kann auch nicht die Frage gestellt werden, ob den anderen ein Verschulden bei der Entstehung trifft [1]). Das Verhalten des Geschädigten kommt nur in Betracht, insoweit es die Rechtswidrigkeit des Verlassens aufhebt.

Eine gewisse Gefahr für den Arbeitgeber liegt in Satz 3, wonach die Eintreibung eines weiteren Schadens bei der Geltendmachung dieses Anspruchs ausgeschlossen ist. Der Arbeitgeber wird sich also nicht allzu schnell entschließen dürfen und gegebenenfalls seinen Anspruch auch nach den allgemeinen Grundsätzen begründen müssen.

Als Geltendmachung ist nicht nur die gerichtliche Anbringung anzusehen, sondern jede Erklärung oder Handlung, durch welche dem andern Teil zu erkennen gegeben wird, daß die feste Entschädigung beansprucht wird. Umgekehrt ist der Arbeitgeber nicht gehindert, den ihm auf Grund des § 124 b zustehenden Anspruch geltend zu machen, nachdem er erst die allgemeinen bürgerlichen Ansprüche erhoben hat, soweit nicht die Einrede der Klagänderung entgegensteht.

Dies ist sogar möglich, wenn über den anderen Anspruch schon gerichtlich entschieden ist. So mit Recht GG. Stettin [2]), da die Einrede der res judicata für diesen Fall nicht durchschlägt; denn es handelt sich um einen auf anderen Voraussetzungen beruhenden Anspruch.

Ist eine Vertragsstrafe vereinbart, so ist durch ihre Einziehung der Anspruch aus § 124 b erledigt.

Das gleiche Recht wie der Arbeitgeber bei Streik erhält der Arbeiter bei Aussperrung unter Kontraktbruch durch § 124 b [4].

Man hat behauptet [3]), § 124 b sei durch Art. 32 EGBGB. aufgehoben. Der Anspruch des Arbeiters regele sich nur nach §§ 324, 615 BGB. [4]). Dem ist nicht beizustimmen. Der Anspruch aus § 124 b dient nicht lediglich zur erleichterten Einziehung der Ansprüche des BGB. Er beruht auf anderen Voraussetzungen als §§ 615 und 324. Er unterscheidet sich von ihnen durch den Wegfall des Schadensnachweises und die Möglichkeit für den Arbeiter, auch bei sofortigem Antritt einer anderen Arbeit die Entschädigung einzuklagen.

Aus Art. 32 ergibt sich daher nicht die Aufhebung.

---

1) Falsch daher GKG. XII, 38 ff.; richtig Lotmar II S. 148.

2) Baum Nr. 304; a. A. Landmann mit Berufung auf das Urteil GG. III 31, das sich gerade gegen die Ansicht Landmanns ausspricht.

3) Sigel, GKG. VI Beil. 1.

4) Landmann § 124 b Nr. 4. GG. Kiel Baum 301 a.

§ 3. 2. Schadensersatzansprüche auf Grund des BGB. Schadensersatzanspruch aus § 628 II.

Der Anspruch aus § 124 b auf die feste Entschädigung kommt nur für einen kleinen Teil der gewerblichen Arbeiter in Betracht. Ausgeschlossen sind die Fabrikarbeiter der größeren Fabriken, die Bergarbeiter, die gewerblichen Lehrlinge und die Heimarbeiter (§§ 134, 154, 127 g Gew.O.).

Das allgemeine bürgerliche Recht kommt für den größten Teil der Industrie in Betracht. Der Arbeitsvertrag ist meist ein Dienstvertrag, da es sich in der Hauptsache um dauernde Dienstleistungen handelt, auch beim Vorliegen eines Akkordvertrags [1]).

Schadensersatz wird dann nach den Regeln des § 628 geschuldet. Sein Absatz II lautet: „Wird die Kündigung durch vertragsmäßiges Verhalten des anderen Teils veranlaßt, so ist dieser zum Ersatz des durch die Aufhebung des Dienstverhältnisses entstehenden Schadens verpflichtet."

Voraussetzung ist die Kündigung des Dienstverhältnisses nach § 626 aus wichtigem Grunde ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist.

§ 626 ist für den gewerblichen Arbeitsvertrag ersetzt durch die besondere Regelung in den §§ 123, 124, 124 a. § 628 BGB. findet also Anwendung, wenn die Kündigung aus einem der in diesen Paragraphen genannten wichtigen Gründen erfolgt.

Der Anspruch des Arbeitgebers ist auch hier abhängig von der Erklärung der Kündigung aus § 123 Gew.O.

Auffällig an der Bestimmung ist die Haftung des Arbeiters für eine durch den Arbeitgeber hervorgerufene Maßregel. Denn der Vertrag wird erst durch die Kündigung des Arbeitgebers gelöst und dadurch vielleicht ein höherer Schaden verursacht: Trotzdem sagen die Motive und die meisten Kommentare [2]), es liege nichts weiter vor als die Anwendung des allgemeinen Grundsatzes, wer seine Vertragspflichten verletze, sei dem andern Teile zum Schadensersatz verpflichtet.

Im Gegensatz hierzu bezeichnet Lotmar [3]) § 628 II als eine Ausnahmebestimmung. Das Gesetz gebe erstens die Gegenwirkung gegen das rechtswidrige Verlassen durch die sofortige Entlassung und zweitens bürde es dem Entlassenen einen Schadensersatzanspruch auf. Der Arbeiter hafte an und für sich schon für den durch seinen Verzug entstandenen Schaden, hier aber stehe ein gewisser Schaden in Frage, da dem Arbeiter die Möglichkeit verschlossen bleibe, durch Wiederaufnahme den Schaden zu vermindern.

Der § 628 steht jedoch mit dem allgemeinen Prinzip in Einklang. Richtig ist zwar, daß der Arbeitgeber den Schaden herbeiführt. Für das Verhalten des Arbeitgebers ist Ursache die Vertragsverletzung. Die Fortsetzung des Vertrages ist dem Arbeitgeber nicht mehr zuzumuten. Dem entspricht schon der allgemeine Grundsatz in § 326 BGB. Darnach kann der Gläubiger auch die teilweise Erfüllung bei fehlendem Interesse an der Teilleistung ablehnen und Schadensersatz wegen Nichterfüllung der ganzen Verbindlichkeit verlangen. Die An-

1) Lotmar I 265 ff., II 1903 Ulrichs S. 9.
2) Mot. I 470; Staub § 70 A. 14 a E. Vgl. ferner RGE. 47, 248.
3) Lotmar I 649.

wendung führt also zu dem gleichen Ergebnis und beide beruhen auf dem Gedanken, bei einer erheblichen Verletzung dem andern Teil das Recht auf Lösung des Vertrages zu geben. Die gleiche Bestimmung trifft der § 70 II HGB.

Ersetzt verlangen kann der Arbeitgeber den ihm „durch die Aufhebung des Vertrages entstandenen Schaden". Davon zu unterscheiden ist der infolge des Verzugs bereits entstandene Schaden.

Bei dem Umfang des Schadensersatzanspruches ist zu berücksichtigen, daß im allgemeinen nur Schadensersatz für die Zeit verlangt werden kann, in der der Vertrag noch nicht durch die im Streik liegende Kündigung aufgelöst ist. Dem scheint ein Urteil des Reichsgerichts[1]) entgegenzustehen, in dem ausgesprochen wird, daß Schaden auch über die Vertragszeit hinaus ersetzt werden muß. Diesem Urteil liegt aber nicht der gewöhnliche Tatbestand zugrunde. Der Kläger konnte in dem betreffenden Falle durch die plötzliche Entlassung nicht mehr eine so günstige Stellung erhalten, wie er sie ohne Entlassung beim Ablauf der Vertragszeit erhalten hätte. Klarer ergibt sich der darin liegende Grundsatz aus einem anderen Urteil des Reichsgerichts[2]): Darnach können Schadensersatzansprüche auch geltend gemacht werden, wenn die sie begründenden Tatsachen in die Zeit des bestehenden Vertragsverhältnisses fallen, die den Betrag bestimmenden Tatsachen dagegen erst in der Zeit nach Beendigung des Vertragsverhältnisses hervortreten.

Der Streik unter Kontraktbruch verpflichtet also nur zum Schadensersatze, als der Schaden nicht auch bei rechtzeitiger Lösung eingetreten wäre.

Beim Streik werden regelmäßig eine große Anzahl von Arbeitern kontraktbrüchig und es entsteht die Frage: Haften die unter Kontraktbruch Streikenden als Gesamtschuldner oder kann von jedem nur ein Teil des entstandenen Schadens verlangt werden?

Die Ansichten hierüber stehen sich ziemlich gleichmäßig verteilt gegenüber. Zum ersten Male wurde die Gesamtschuldhaftung bejaht in RG. 47, 248, dem sich dann eine Reihe von Gewerbegerichten angeschlossen haben [3]).

Das Urteil des Reichsgerichts beruht auf gemeinem Recht. Es baut die Haftung der unter Kontraktbruch Streikenden auf Grund der actio doli auf. Dieser entspricht heute die Klage des § 826 BGB. Auf das Urteil kann an dieser Stelle nicht eingegangen werden, weil zunächst nur vertragliche Ansprüche abgehandelt werden sollen. Die Frage, ob in gemeinsamem Kontraktbruch eine unerlaubte Handlung zu finden ist, richtet sich nach ganz anderen Voraussetzungen und muß von dem Vertragsanspruche scharf geschieden werden.

Eine Gesamthaftung wird ferner angenommen von Enneccerus, Endemann[4]); von ersterem jedoch ohne Begründung. Dieser beruft sich auf die Grundsätze des § 421.

Eine Gesamtschuld ergibt sich daraus nicht. Selbst wenn die Arbeitsverträge von allen zusammen einheitlich abgeschlossen werden, verpflichtet sich immer

---

1) Warneyer, Erg.-Band 1910 S. 277.

2) RGE. 64; 93.

3) GG., München-Gladbach in GKG. XI, 8. GG. Königsberg, Soz.Pr. XV, 1303. GG. Essen, Soz. Pr. XV; Soz.Pr. XIV 1236.

4) Endemann S. 1096 A. 47.

nur jeder persönlich und es entstehen voneinander unabhängige Einzelverpflichtungen.

Die einzige Begründung, die allein auch bei Vertragsansprüchen zu einer Gesamtschuld führen kann, gibt das Reichsgericht in einem Urteil, das nach dem im Recht 09; 972 enthaltenen Auszuge unten wiedergegeben wird:

Dem Urteil liegt der Tatbestand zugrunde, daß 3 Kölner Kassenärzte, um ihren Kollegen im Kampfe um die freie Arztwahl zu Hilfe zu kommen, ihre Tätigkeit unter Kontraktbruch einstellten.

Das Reichsgericht führt aus, nachdem erst der Kausalzusammenhang zwischen der Einstellung und der Entlassung der anderen festgestellt ist:

„Zwar handelt es sich um verschiedene Verträge, die durch die Beklagten gebrochen wurden, jedoch war jeder einzelne Vertragsbruch ursächlich für den ganzen eingetretenen Schaden. Auch wenn erst durch das Zusammenwirken mehrerer Umstände der Erfolg herbeigeführt wird, steht jeder einzelne mitwirkende Umstand im Verhältnis der Kausalität zum Erfolge. Hier ist aber weiter festgestellt, daß die Beklagten den Vertragsbruch in bewußtem und gewolltem Zusammenhange und auch in dem Bewußtsein begangen haben, daß die Klägerin infolgedessen zur Wiedereinführung der freien Arztwahl und Entlassung der übrigen angestellten Kassenärzte gezwungen werden würde. Bei solcher Sachlage kann gar kein Zweifel sein, daß jeder von ihnen zum Ersatze des ganzen Schadens verpflichtet ist. Es liegt somit hinsichtlich dieser Schadensersatzpflicht ein Schuldverhältnis vor, bei dem jeder der mehreren Schuldner auf die ganze Leistung haftet, die der Gläubiger aber nur einmal fordern kann. Diese Art der Haftung ist im Urteile durch Verurteilung der Beklagten als Gesamtschuldner zum Ausdruck zu bringen, wobei es hier ganz dahingestellt bleiben kann, ob man es mit einem echten oder unechten Gesamtschuldverhältnis zu tun hat und ob § 421 unmittelbar oder nur entsprechend anzuwenden ist."

Das Urteil stellt zunächst in anerkennenswerter Weise fest, daß es sich lediglich um Vertragsansprüche handelt. Es hält sich frei von der sonst geübten Vermischung von unerlaubter Handlung und Vertrag.

Das Urteil bejaht weiter die Gesamtschuldhaftung, indem es von der allein richtigen Behandlung des Problems, der Untersuchung der Kausalität des einzelnen Kontraktbruchs zu dem entstandenen Schaden, ausgeht.

Um einen festen Ausgangspunkt bei der Beurteilung des Kausalzusammenhangs zu finden, kann die in RG. Komm. S. 211 gegebene Begriffsbestimmung der Ursache im Rechtssinne benutzt werden, ohne daß es ein Eingehen auf die Kausalitätstheorie bedarf. Allgemein ist heute die Bedingungstheorie für das Zivilrecht verworfen und auch das Reichsgericht steht auf dem Standpunkt des adäquaten Kausalzusammenhangs.

Ein Schaden ist jemand als von ihm verursacht anzurechnen, wenn nach dem gesamten Erfahrungswissen anzunehmen ist, daß durch sein Verhalten eine Bedingung gesetzt wird, die geeignet ist, im allgemeinen und nicht unter besonders eigenartigen Umständen den Eintritt des Schadens herbeizuführen.

Was die Bedeutung des Kausalzusammenhangs für unsere Frage betrifft, so leugnet sie v. Broecker [1]): Es sei für die Entstehung des eigengearteten Scha-

---

1) S. 9 ff.

dens vollkommen gleichgültig, ob die Niederlegung der Arbeit unter Verletzung vertraglicher Verpflichtungen erfolgt oder nicht. Mit Unrecht. Soweit der Schaden allerdings auch bei Einhaltung der Kündigungsfrist entstanden wäre, ist die Auflösung unter Kontraktbruch nicht kausal. Es handelt sich aber gerade um den durch Kontraktbruch entstandenen Schaden. Z. B.: Der Unternehmer muß eine Vertragsstrafe zahlen, weil die Arbeit infolge der plötzlichen Arbeitseinstellung zum festgesetzten Termin nicht geliefert werden konnte. Dann ist dieser einheitliche Schaden durch die Kontraktbrüche herbeigeführt. Jeder einzelne hat bei der Entstehung mitgewirkt. Das ist unbestreitbar, wenn die Kausalität mehrerer notwendig war, d. h. wenn es gerade des Mitwirkens aller bedurfte, um den Schaden herbeizuführen, beim Treubleiben eines einzigen der Schaden nicht entstanden wäre.

Weitere Voraussetzung ist ein einheitlicher Schaden [1]). Legen mehrere Abteilungen die Arbeit nieder, so ist immer nur jede für den durch sie verursachten Schaden verantwortlich. Ebenso liegt es, wenn sich genau feststellen läßt, daß durch jeden einzelnen Arbeiter ein bestimmter Schaden entstanden ist. Z. B. ist für jeden streikenden Arbeiter ein neuer Arbeiter eingestellt worden, der 1 Mark mehr Lohn den Tag erhält. Dann ist jeder Arbeiter nur für diesen Mehrlohn verantwortlich [2]).

Sicherlich ist es unbillig, in diesem Falle dem Arbeiter den gesamten Schaden aufzubürden, weil das Maß seiner eigenen Einwirkung nicht genau feststellbar ist. Legen 1000 Arbeiter unter Kontraktbruch die Arbeit nieder, so kann man kaum sagen, die Handlung des einzelnen ist kausal für den ganzen Schaden.

Richtig ist, daß die Handlung nicht den ganzen Schaden herbeiführen muß. Auch eine Handlung, die allein den Schaden nie herbeiführen kann, verursacht den Schaden, wenn andere Tatsachen hinzukommen. Bei jedem größeren Schaden wird die Handlung nicht die alleinige Ursache bilden, sondern es pflegen noch andere Umstände hinzuzukommen. Da man aber nicht jeden Verlauf, den die zuerst eingreifende Handlung nimmt, dem ersten Angreifer zurechnen kann, so sind die beschränkenden Theorien entstanden.

Beim Zusammenwirken mehrerer ist die Handlung eines jeden einzelnen dann von Bedeutung, wenn nur durch seine Mitwirkung der Schaden eingetreten ist. Ist sein Eingreifen für den Erfolg gleichgültig und nicht erforderlich, so kann es nicht mehr als kausal bezeichnet werden. Das ist beim Streik gewöhnlich der Fall. Der Kontraktbruch des einzelnen ist nicht begünstigender Umstand für den gesamten Schaden. Auch wenn der einzelne Arbeiter sich vom Kontraktbruch ausgeschlossen hätte, so hätten alle andern Arbeiter sich nicht abhalten lassen und es wäre der gleiche Schaden eingetreten.

Anders ist die Sachlage, wenn zwei gleichzeitig denselben Erfolg herbeiführten, z. B. von 2 Wilddieben bringt jeder dem Förster die tötliche Wunde bei. Dann kann sich der eine nicht darauf berufen, auch ohne ihn wäre der Förster getötet worden. Hier hat jeder den vollen Erfolg herbeigeführt [3]).

---

1) Luppe, GKG. VIII S. 4.

2) Vgl. ferner die Kommentare des BGB. zu § 830, insbesondere Crome S. 209. Bei unerlaubter Handlung ist aber mit Recht jeder für den ganzen Schaden verantwortlich.

3) Vgl. Staudinger, Vorbem. zu § 249 3 a und Oertmann, Vorbem. 4 c.

In unserem Falle ist der Kontraktbruch des einzelnen nebensächlich, da die anderen selbständigen Handlungen den Schaden auch herbeiführen. Der Kontraktbruch des einzelnen kann somit im allgemeinen beim Streik nicht als Ursache für den gesamten Schaden angesehen werden, weil die Einwirkung der einzelnen Vertragsverletzung zu gering ist, um noch als Ursache im Rechtssinne bezeichnet zu werden.

Der Kausalzusammenhang kann dagegen vorhanden sein bei einer geringen Anzahl Streikender, wie z. B. in dem vom Reichsgericht entschiedenen Falle. Dort hat der Kontraktbruch des einzelnen auf den gesamten Schaden noch Einfluß, ganz abgesehen davon, daß die selbständigen Handlungen der anderen Beteiligten durch den Anschluß des Dritten mit veranlaßt werden.

Eine so weitgehende Bejahung des Kausalzusammenhangs liegt nicht im Sinne des Gesetzes. Das zeigt § 830, wonach jeder den ganzen Schaden zu tragen hat, falls eine unerlaubte Handlung gemeinschaftlich begangen wird oder wenn sich nicht feststellen läßt, wer von mehreren Beteiligten den Schaden verursacht hat.

Der Charakter dieser Bestimmung als Ausnahmebestimmung wird allgemein anerkannt und ein Urteil des Reichsgerichts [1]) sagt ausdrücklich, eine analoge Ausdehnung sei unstatthaft.

Bestände der allgemeine Grundsatz, bei einem Zusammenwirken mehrerer Handlungen sei jede für den gesamten Schaden kausal, so wäre § 830 überflüssig.

Auch beim Streik ist nicht festzustellen, wer den Schaden verursacht hat, da von einer gewissen Zahl der Streikenden ab der Betrieb sich auch beim Treubleiben der übrigen nicht mehr aufrechterhalten läßt.

Endlich ist zu berücksichtigen, daß nach § 420 BGB. im Falle einer teilbaren Schuld nur eine Teilhaftung eintritt. Allerdings wird in den meisten Fällen eben durch die §§ 421 und 830 eine Gesamtschuldhaftung herbeigeführt, aber deshalb darf der im § 420 ausgesprochene Grundsatz nicht stillschweigend außer Kraft gesetzt werden. Bei einer teilbaren Leistung wird man zur Haftung auf das Ganze kommen, wenn jede Handlung für sich allein den Erfolg herbeiführt. Tritt dagegen der Erfolg nur bei dem Zusammenwirken ein, so kommt die Regel des § 420 in Anwendung.

Die meisten erkennen auch an, daß nach Vertragsgrundsätzen lediglich eine Teilhaftung eintritt. Eine Reihe von Gewerbegerichten hat eine Gesamtschuld abgelehnt. Alle diese Urteile, die eine Gesamtschuld nur auf Grund eines unerlaubten Handlung begründen, geben damit im Grunde zu, daß ihnen eine solch weitgehende Ausdehnung des Kausalzusammenhangs nicht zulässig erscheint.

Man könnte einwenden, wenn die Kausalität der einzelnen Vertragsverletzung zum Gesamtschaden verneint werde, so müßte auch die Frage der Kausalität zwischen dieser Handlung und dem Teilschaden verneint werden.

Dem ist nicht so. Allerdings wäre der Schaden auch ohne den einzelnen Kontraktbruch eingetreten. Das ist aber unbeachtlich, wenn der Schaden durch jede Handlung ohne das Eingreifen der anderen herbeigeführt wird oder solange für den Teilschaden der Kontraktbruch noch als begünstigender Um-

1) RGE. 67; 261.

stand erscheint; das kann man für den Teilschaden annehmen. Allerdings wird der Schaden der einzelnen nicht völlig den Gesamtschaden ersetzen [1]).

Bei der Aussperrung kommt § 628 II nicht in Anwendung; denn die Verweigerung der Arbeit gibt dem Arbeiter nicht das Recht zu sofortiger Kündigung. Er behält lediglich seinen Anspruch auf den Lohn gemäß § 615.

Wenn Luppe [2]) daher behauptet, auch bei der Aussperrung durch mehrere Arbeitgeber trete eine Gesamtschuldhaftung ein, so ist das ganz abgesehen von dem Fehlen eines Schadensersatzanspruchs abzuweisen, weil jeder Arbeitgeber nur den mit seinem Arbeiter geschlossenen Vertrag verletzt.

§ 4. **Ansprüche auf Grund der §§ 324—326 BGB.**

Streik und Aussperrung führen vor allem Unterzeit, d. h. Ausfall der Arbeitszeit herbei, ein von Lotmar geprägtes Wort. Sie stellt sich als Leistungsverzug des Arbeiters und Annahmeverzug des Arbeitgebers oder als Unmöglichkeit der Leistung dar.

Da es sich um gegenseitige Verträge handelt, ist es fraglich, ob § 325 oder § 326 zur Anwendung kommt, nämlich Streik Verzug oder Unmöglichkeit der Leistung herbeiführt. Von manchen wird die Leistung zu einer bestimmten Zeit als wesentlich angesehen, sodaß die Leistung zu einer anderen Zeit die Leistung als eine gänzlich andere erscheinen läßt. So z. B. Planck [3]). Darauf läßt ferner eine Aeußerung in den Motiven [4]) schließen: dem Dienstvertrage wohne regelmäßig eine Art von Fixgeschäft bei.

Gegen diese allgemeine Annahme wendet sich Lotmar [5]) mit Recht: der Verzug führe noch nicht die Unmöglichkeit herbei, sonst käme jeder Verzug auf eine Unmöglichkeit hinaus.

Man kann nur nach den Umständen und dem Parteiwillen [6]) entscheiden, ob die Leistung zu einer anderen Zeit als eine völlig andere erscheint. Beim Streik wird allerdings fast immer Unmöglichkeit eintreten. Infolge der Länge der ausgefallenen Zeit erscheint eine Nachleistung als unmöglich. Es läßt sich aber auch der Fall denken, daß ein Arbeiter vom Streik zurücktritt und sich zur Nachleistung erbietet. Dann wird der Arbeitgeber zur Annahme verpflichtet bleiben, solange die Nachleistung noch zweckdienlich ist. Ein Unterschied wird zwischen § 325 und § 326 von geringer Bedeutung in der Praxis sein, da bei Streik eine Fristsetzung nicht nötig ist.

Der Arbeitgeber hat nach § 325 das Recht, vom Vertrage zurückzutreten oder Schadensersatz wegen Nichterfüllung zu verlangen. Der Streik fällt gewöhnlich in die Vertragszeit und so ist die Leistung nur teilweise unmöglieh. Vom ganzen Vertrag zurücktreten oder Schadensersatz fordern kann er dann, wenn die teilweise Erfüllung für ihn kein Interesse hat. Das wird aber nur in den seltensten Fällen bei Akkordarbeit der Fall sein.

1) Lotmar II 145; Staudinger § 628 III; Oertmann § 628, 2 j; Sigel 185/6; Eck-Leonhard S. 510 A3; GKG. XII 34, XII 38, XI 355; Soz.Pr. XV 1040.

2) Luppe, GKG. VIII 14.

3) Planck, § 284 Nr. 1; Sigel S. 50 ff.

4) Mot. II 210.

5) Lotmar II 158; ferner Kisch, Krit. V. J. 44; 515.

6) Sinzheimer S. 57 44.

Der Arbeitgeber kann die Erfüllung des noch möglichen und Schadensersatz wegen Unmöglichkeit der Teilleistung fordern. Sigel [1]) meint zwar, daß, wenn die teilweise Erfüllung für den Arbeitgeber Interesse habe, ihm kein Schadensersatzanspruch zustehe. Das folgt aber aus den allgemeinen Grundsätzen der §§ 280, 286, 325, 326 BGB.

Ist die Leistung noch möglich, so müßte nach § 326 eine Frist gesetzt werden. Dies ist unnötig, wenn die Erfüllung infolge des Verzugs kein Interesse hat; Dem steht nach ständiger Rechtsprechung des Reichsgerichts [2]) die ernstliche Erfüllungsweigerung gleich. Dann entstehen die gleichen Rechte wie nach § 325.

Dem Arbeitgeber bleiben bei Nichtausübung seines Kündigungsrechts gemäß § 123, § 123 a Gew.O. die Rechte aus §§ 325 und 326 BGB. Sie sind für ihn nicht empfehlenswert, da er dann den Arbeiter, sobald er noch in der Vertragszeit zurückkehrt, wieder annehmen muß. Er macht darum am besten von seinem Kündigungsrechte Gebrauch und verlangt den ihm durch die Vertragsauflösung entstandenen Schaden nach § 628 II und den aus der Vertragsverletzung nach den allgemeinen Grundsätzen geltend.

Bei der Aussperrung gerät umgekehrt der Unternehmer in Annahmeverzug oder führt eine Unmöglichkeit der Leistung herbei.

In beiden Fällen erhält der Arbeiter den gleichen Anspruch nämlich auf Fortzahlung des Lohns nach § 615 und § 324 BGB. Einen weiteren Schaden kann er nicht geltend machen [3]).

Hervorzuheben ist, daß der Arbeiter den Arbeitgeber nicht noch ausdrücklich in Annahmeverzug setzen muß. Die Aussperrung ist nichts anderes als Ablehnung des vom Arbeiter ausdrücklich oder stillschweigend gemachten Arbeitsangebots [4]).

Verlassen die Arbeiter auf die Mitteilung der Aussperrung die Arbeitsräume widerspruchslos, so ist darin keineswegs ein stillschweigender Verzicht zu erblicken.

Nimmt der Arbeitgeber die Aussperrung zurück, so bleibt der Arbeiter an und für sich verpflichtet, die Arbeit wiederaufzunehmen [5]). Er ist aber nicht mehr dazu verpflichtet, falls er inzwischen Arbeit gefunden hat. Das folgt aus § 615 II. Die in Arbeiterkreisen verbreitete Meinung, sie dürften während der Vertragszeit kein neues Arbeitsverhältnis aufsuchen, ist somit ungerechtfertigt [6]).

§ 5. Sicherung der Schadensersatzansprüche.

Wichtiger für den Arbeitgeber ist es, nicht nur zu wissen, daß er einen Schadensersatzanspruch hat, sondern wie er ihn verwirklichen kann.

Der Arbeiter ist meist unpfändbar und die Lohnforderung dem Angriff entzogen. Der Arbeitgeber wird im Wege der Klage und Vollstreckung schwer zum Ersatz seines Schadens gelangen können.

1) Sigel S. 75 A. 29.
2) RGE. 57, 113; 52, 152; 53, 12; 63, 103; 66, 419; 70, 127.
3) Lotmar II S. 261.
4) Lotmar II S. 287 ff.
5) Lotmar II S. 500.
6) Sigel S. 80/1.

Am richtigsten und gerechtesten ist es, von jedem einzelnen Arbeiter einen kleinen Betrag für den Kontraktbruch sich von vorn herein sicher stellen zu lassen. Dazu ist der Arbeiter aber meist nicht in der Lage.

Da der Streik gewöhnlich in einen Lohnzahlungsabschnitt fällt, wird der Unternehmer sich zunächst an den rückständigen Lohn zu halten suchen. Er kann sich außerdem des Mittels der Lohneinbehaltung und der Lohnverwirkung bedienen. Der Nutzen für den Arbeitgeber ist bei allen diesen Mitteln infolge der verschiedenen Verbote zugunsten der Lohnforderung sehr zweifelhaft.

Bevor wir auf die einzelnen Sicherungsmittel eingehen, ist festzustellen, ob diese überhaupt nach § 115 Gew.O. zulässig sind.

Der in Betracht kommende Satz des § 115 heißt: Die Löhne sind bar auszubezahlen.

Wie aus der Entstehungsgeschichte hervorgeht, ist unter bar ausbezahlen nicht zu verstehen, ohne Abzug auszuzahlen. Es sollte damit nur das Trucksystem verboten werden, d. h. das Liefern von Waren unter Anrechnung auf den Lohn. So wird denn allgemein ein so weitgehendes Verbot mit Recht abgelehnt [1]).

Die am meisten Erfolg versprechenden Mittel zur Durchführung des Ersatzanspruchs gegen die Lohnforderung sind 1. Aufrechnung. 2. Zurückbehaltung. 3. Lohneinbehaltung. 4. Lohnverwirkung.

1. An sich erscheint die Aufrechnung als das naturgemäße. Sie ist aber nach § 344 BGB. in Verbindung mit § 1 LBG. in den meisten Fällen unzulässig; denn die Lohnforderung des Arbeiters übersteigt im Jahre gewöhnlich nicht 1500 Mk. Solange die Ansprüche des Arbeiters sich als Lohnforderung darstellen, ist eine Aufrechnung unmöglich.

Das gleiche gilt vom Aufrechnungsvertrage. Auch wenn der Arbeitgeber mit dem Arbeiter vereinbart, daß gegen rückständigen Lohn aufgerechnet werden könne, steht dem § 2 LBG. entgegen. Danach können die Bestimmungen des § 1 nicht mit rechtlicher Wirkung durch Vertrag ausgeschlossen werden und es ist in seinen Grenzen auch jede Verfügung durch Zession, Anweisung, Verpfändung oder ein anderes Rechtsgeschäft ohne rechtliche Wirkung.

Mit Hilfe der Aufrechnung ist also für den Arbeitgeber nichts zu erreichen.

2. Eine bestrittene Frage ist dagegen die, ob der Arbeitgeber nicht den Lohn so lange zurückbehalten kann, bis der Arbeiter den Schaden ersetzt (§ 273 BGB.).

Es kann nicht auf die Einzelheiten dieser Streitfrage eingegangen werden. Die Ansichten halten sich gegenseitig die Wage. Die Praxis der Gewerbegerichte verhält sich meistens ablehnend, doch gewinnt die Ansicht, daß das Zurückbehaltungsrecht zulässig sei, an Boden. Andrerseits ist die Entscheidung des OLG. Marienwerder interessant, das entgegen einem früheren Urteil jetzt auf ablehnendem Boden steht [2]). Die ganze Frage bedarf unbedingt einer authentischen Interpretation. Eine gute Uebersicht befindet sich in GKG. X. 249 und bei Ulrichs S. 44/45.

---

1) Landmann § 115 h; Neukamp, Verw.-A. V 209; Sinzheimer S. 7; Sigel S. 94, R.G. St. 32; 224 OLG. Darmstadt, Reger VII 1387 gegen LG. Darmstadt Reger IX 21; a. A. Lotmar I 411.

2) GKG. XV Sp. 61.

Für die Zulassung spricht der Wortlaut, während für die Verwerfung ins Feld geführt wird, daß das Zurückbehaltungsrecht praktisch auf das gleiche herauskommt wie die Aufrechnung und daß diese verboten ist.

Eine Zulassung ist aus Billigkeitsgründen sicherlich dann am Platze, wenn die Schädigung eine vorsätzliche oder böswillige ist, was auch von arbeiterfreundlicher Seite wie Sinzheimer [1]) anerkannt wird.

Das wird zum Teil schon als geltendes Recht vertreten [2]), in dem man sich auf den Satz des § 273 stützt, soweit sich nicht aus dem Schuldverhältnis etwas anderes ergibt. Doch läßt sich diese verschiedene Beurteilung nicht daraus rechtfertigen.

Bei dem durchaus widersprechenden Standpunkt in Literatur und Praxis wird mit dem Zurückbehaltungsrecht dem Arbeitgeber nicht allgemein gedient sein.

Ebenso bestritten ist es, ob der Arbeitgeber mit der dem Zurückbehaltungsrecht verwandten Einrede des nichterfüllten Vertrages die Einhaltung des Lohnes erreichen kann.

Diese kann nur dann erhoben werden, wenn die verdiente Teilleistung nicht als selbständige erscheint. Diese Selbständigkeit beurteilt Sinzheimer [3]) nach dem Lohnzahlungsabschnitt, während Sigel [4]) schon jeden Arbeitstag als selbständige Teilleistung ansieht, für die der Arbeiter seinen Lohn erlangen kann. Doch dürfte Sinzheimer im Recht sein. Es kommt ferner § 320 BGB. in Betracht.

Ob diese Einrede hilft, ist auch zweifelhaft.

In der Gewerbeordnung selbst sind zwei Wege genannt, die im Falle des Streiks unter Kontraktbruch dem Arbeitgeber die nötige Sicherheit gewähren.

3. Den einen Weg gibt § 119 a an:

„Lohneinbehaltungen, welche von Gewerbeunternehmern zur Sicherung des Ersatzes eines ihnen aus der widerrechtlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses erwachsenen Schadens oder einer für diesen Fall verabredeten Strafe ausbedungen werden, dürfen bei den einzelnen Lohnzahlungen ein Viertel des fälligen Lohns im Gesamtbetrage den Betrag eines durchschnittlichen Wochenlohns nicht übersteigen."

Hier wird der Fall der Sicherung gegen Schaden aus der unbefugten Arbeitseinstellung hervorgehoben. Die Bestimmung gewinnt beim Streik erhöhte Bedeutung.

§ 119 a regelt nur die Zulässigkeit der Lohneinbehaltung selbst, ihre Verwirklichung kann aber nur auf dem Wege der Aufrechnung oder Zurückbehaltung erfolgen.

Ueber die juristische Natur der Lohneinbehaltung sind verschiedene Theorien aufgestellt worden. Sie sind zu prüfen, denn die Wirkung der Lohneinbehaltung und ihr Wert für den Unternehmer hängt davon ab.

Sinzheimer [5]) hat die Lohneinbehaltungsabrede als Verpfändung der Lohnforderung angesehen und demgemäß für unzulässig erklärt. Ein Pfandvertrag

1) Lohn und Aufrechnung S. 122.
2) Ulrichs S. 43, dagegen Poel. S. 57.
3) S. 64.
4) Sigel S. 119.
5) S. 107.

liegt jedoch nicht im Willen der Parteien. Weiter spricht dagegen, daß die Lohneinbehaltung dann schon vor 1900 unzulässig gewesen wäre. So mit Recht Sigel [1])

Ebensowenig findet eine Hinterlegung statt. Das Geld ist noch gar nicht in das Eigentum des Arbeiters übergegangen [2]).

Lotmar [3]) faßt die Lohneinbehaltungsabrede als Stundung auf, erklärt aber die Einziehung für unmöglich, weil sie nur durch Aufrechnung oder Zurückbehaltung erfolgen könne.

Sigel [4]) hält die Lohneinbehaltung gemäß § 2 LBG. vor Fälligkeit für ungültig. Sie werde dadurch gültig, daß der Arbeiter seinen Lohn stehen lasse. Dem steht entgegen, daß die Verfügung auch am Zahltage noch nicht möglich ist, sondern ein Verfügungsrecht ist erst am folgenden Tage entstanden. Auch ist damit die Möglichkeit der Einziehung noch nicht erwiesen.

Landmann [5]) erklärt eine Befriedigung für möglich, da der Arbeitgeber die Einrede des nichterfüllten Vertrages entgegensetzen könne. Das wird aber nach obigen Ausführungen ebenfalls keinen genügenden Schutz gewähren können.

Andere wieder sehen darin eine spezialrechtliche Zulassung. Doch ist nur die Zulassung der Einbehaltung selbst geregelt.

M. E. ist die Vereinbarung, sich Lohn einbehalten zu lassen, als Schuldumwandlung aufzufassen. Der Zweck der Lohneinbehaltung ist, die Kaution zu ersetzen, die zu Eingang des Arbeitsverhältnisses nicht gestellt werden konnte. Die Parteiabsicht geht über eine bloße Stundung hinüber. Der Arbeiter will nicht mehr eine Lohnforderung geltend machen, sondern als Rechtsgrund soll jetzt die Kautionsabrede gelten [6]).

Eine Aufrechnung gegen den jetzt nicht mehr als Lohnforderung zu bezeichnenden Anspruch ist möglich.

Die Vereinbarung eines neuen Schuldgrundes wird der Parteiabsicht entsprechen. Eine Kautionsvereinbarung ist rechtsgültig, da § 119 sie zuläßt und zum mindesten ist eine Verfügung des Arbeiters am Tage nach der Lohnzahlung zulässig oder § 141 BGB. anzuwenden.

Auch Lotmar [7]) gibt zu, daß eine solche Absicht bestehen kann. Er erklärt sie jedoch für gleichgültig im Hinblick auf § 117. Die Verweisung auf diesen § ist nicht durchschlagend gegenüber der Zulassung in § 119 a [8]).

Allgemein wird auch anerkannt, daß die Lohneinbehaltung den nötigen Schutz gewährt, obwohl in der Begründung wenig Uebereinstimmung herrscht.

4. Der zweite Weg ist in § 134 a I gegeben. Dieser lautet:

---

1) S. 132.

2) So Neukamp Verw.-Arch. 5; 226. Schicker § 119 a, A 2. Dagegen Ulrichs S. 62. Lotmar I 449.

3) Lotmar I 437.

4) Sigel S. 133 ff.

5) Landmann § 119 a.

6) Ulrichs S. 65. Schmelzer. Bl. f. RA. 66, 289.

7) Lotmar I 439. Schicker I 646 GKG. VII 9.

8) Vgl. Landmann § 117; 2 a.

„Dem Unternehmer ist untersagt, für den Fall der rechtswidrigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeiter die Verwirkung des rückständigen Lohns über den Betrag des durchschnittlichen Wochenlohns hinaus auszubedingen."

Lohneinbehaltung und Lohnverwirkung sind Lohnbeschränkungsverträge. Bei der Lohneinbehaltung entsteht ein Anspruch des Arbeitgebers, während bei der Lohnverwirkung die Wirkung von selbst eintritt.

Voraussetzung ist Vorhandensein eines rückständigen Lohns. Als solcher ist nicht nur der an den früheren Zahltagen stehen gebliebene Lohn, sondern überhaupt noch nicht ausgezahlter Lohn [1]) zu verstehen.

Die Lohnverwirkung verspricht bei den kurzen Lohnabschnitten nur dann vollen Erfolg, wenn an früheren Zahltagen Lohn stehen geblieben ist. Der Unternehmer verbindet am besten die Lohneinbehaltung mit der Verwirkung. Er vereinbart, an jedem Zahltage ¼ des Lohnes einzubehalten, der bei Streik unter Kontraktbruch verwirkt wird.

Ueber die juristische Natur und Wirkung besteht ebenfalls keine Einigkeit.

Sinzheimer [2]) faßt die Lohnverwirkung als bedingten Erlaßvertrag auf, der nach § 2 LBG. ungültig ist.

Dagegen spricht, daß beim Erlaß die Forderung zunächst in voller Höhe entstanden sein muß, und der Erlaß vom Arbeiter ausgeht, während hier der Unternehmer den Vertrag bedingt. Diese Auffassung liegt also nicht im Willen der Parteien.

Es liegt auch kein bedingter Aufrechnungsvertrag [3]) vor. Es stehen sich nicht zwei Forderungen gegenüber, sondern der Lohnanspruch mindert sich von selbst.

Die Auffassung als Vertragstrafe [4]) läßt sich ebenfalls nicht halten. Bei einer Vertragstrafe wird eine Leistung versprochen, das ist hier aus dem schon angegebenen Grunde der selbsttätigen Herabsetzung nicht der Fall. Lotmar meint, der Arbeiter verspreche keine Handlung sondern ein Unterlassen, nämlich ein Dulden fremden Lassens.

Nach richtiger Meinung entsteht bei Eintritt des Kontraktbruchs nur noch ein verminderter Lohnanspruch [5]). Das geschieht ohne Zutun des Arbeitgebers. Es ist Sigel nicht zugegeben, daß der Arbeitgeber die Vernichtung erst durch Erhebung des Anspruchs geltend machen muß.

Mittels der Lohneinbehaltung und Lohnverwirkung kann der Arbeitgeber seine Schadensersatzansprüche am besten verwirklichen.

Zu bemerken ist, daß bei der Lohnverwirkung in der Arbeitsordnung eine Bestimmung getroffen werden soll, die die Verwendung regelt.

Wir kommen nach deutschem Recht zu dem gleichen Schutz, den ab Yberg [6]) nach Schweizer Recht in dem Institut der décompte gegeben sieht und zum

1) GG. Frankfurt Gew. A. 4 S. 494. Landmann zu § 134.
2) S. 111/4.
3) So Sigel S. 144.
4) Landmann II S. 322.
5) Landmann II S. 321 A 7. Oertmann § 394, 4 d.
6) Ab Yberg. S. 79.

Schutz gegen Streik empfiehlt. Eine ähnliche Bestimmung enthält auch das niederländische Gesetz über den Arbeitsvertrag [1]).

Durch eine allgemeine Einführung der beiden Maßregeln beugt der Unternehmer einem Kontraktbruch vor und kann sich in richtigen Grenzen an dem Kontraktbrüchigen schadlos halten.

1) Soz. Pr. XVI 642.

II. Kapitel.

Ansprüche aus unerlaubter Handlung.

§ 6. Voraussetzungen der Haftung aus unerlaubter Handlung nach §§ 823 I und 823 II BGB.

Die bisherige Betrachtung ging vom Gesichtspunkt der Vertragsverletzung aus. Dabei tritt die Einzelhandlung in den Vordergrund, während beim Streik gerade die Massenhandlung das Kennzeichnende ist. Erst durch die gleichzeitigen Einzelhandlungen mit einheitlicher Willensrichtung entsteht der Streik.

Sein Wesen als Massenhandlung tritt in den Vordergrund bei der Untersuchung als unerlaubter Handlung.

Die Einzelhandlung ist selten unerlaubte Handlung. Sie ist Vertragsverletzung. Eine Vertragsverletzung kann sich aber auch als unerlaubte Handlung darstellen [1]). Sie muß dann nicht nur infolge des Vertrages rechtswidrig sein, sondern nach dem Standpunkt des Reichsgerichts [2]) allgemein rechtswidrig sein. Dem Kontraktbruch des einzelnen fehlt dieses Merkmal, dagegen ist es vorhanden beim einheitlichen Zusammenwirken. Für die allgemeine Rechtswidrigkeit ist die Lösung des Vertragverhältnisses gleichgültig.

Der Kontraktbruch des einzelnen fügt einen geringen Schaden zu; die Summe der zu verschiedenen Zeiten eintretenden Kontraktbruchschäden wird selten den Schaden erreichen, der bei gleichzeitiger Arbeitseinstellung derselben Zahl von Arbeitern entsteht. In diesem Falle stellt sich der Kontraktbruch als ein ganz anderer dar [3]).

Für die Untersuchung des Streiks als unerlaubte Handlung ist also festzustellen, daß es nicht darauf ankommt, ob die Einzelhandlung den Vertrag bricht. Vielmehr ist Frage, erweist sich die Arbeitseinstellung aller allgemein als rechtswidrig und erfüllt sie einen der im Gesetz aufgezählten Deliktstatbestände.

Dabei ist allerdings zu betonen, daß das Vorhandensein oder Fehlen des Kontraktbruchs einen wichtigen Anhaltspunkt bei der Beurteilung bildet. Er darf aber nicht den Ausgangspunkt bilden, sondern erst in zweiter Linie herangezogen werden.

Bei der Beurteilung scheiden ferner einzelne anläßlich des Arbeitskampfs begangene Ausschreitungen aus. Hierfür sind die Täter selbst verantwortlich und nicht die Streikenden in ihrer Gesamtheit.

1) Komm. der RGR. Vorb. vor § 823 Nr. 4.
2) RG J. W. 04; 141 [9], 08; 423 [7] 10; 148 [10]. Warn. 09 Nr. 393.
3) v. Broecker S. 9 ff.

Da unser Recht einen allgemeinen Deliktsbegriff wie das französische Recht nicht kennt, sind die im Gesetz einzeln aufgezählten Tatbestände auf ihre Anwendungsmöglichkeit bei Streik und Aussperrung durchzugehen.

§ 823 I BGB. lautet: „Wer vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt, ist dem anderen zum Ersatze des daraus entstehenden Schadens verpflichtet."

In Frage kommen kann zunächst nur die Freiheit. Ob sie verletzt ist, hängt von der Ausdehnung des Begriffes ab.

Zwei Auffassungen lassen sich unterscheiden. Eine weitere versteht unter Freiheit jede Betätigung des freien Willens. Hiergegen verstößt der Streik. Der Unternehmer wird in der Entfaltung der Produktion gehindert, man übt auf ihn einen Druck aus, höhere Löhne zu zahlen, als er will, oder einen Arbeiter wider seinen Willen anzustellen oder zu entlassen.

Die engere auch vom Reichsgericht vertretene faßt den Begriff zwar weiter auf als den strafrechtlich geschützten, geht aber nicht so weit, jede Hinderung des freien Willens als Verletzung der Freiheit anzusehen. Von v. Broecker [1]) wird eine falsche Einschränkung versucht. Er legt den Hauptwert auf die Betätigung und meint, solange man die Möglichkeit habe, seinen Willen selbst unter einer gewissen Gefahr auszuüben, so sei noch keine Beschränkung der Freiheit gegeben. Selbst wenn ich z. B. jemand ins Zimmer einschlöße, er aber noch die Möglichkeit habe, durchs Fenster zu klettern, so liege keine Beschränkung der Freiheit vor. M. E. muß man sagen, solange sich die Hemmung des freien Willens in den allgemein im Verkehrsleben üblichen Schranken bewegt, wird die Freiheit nicht verletzt.

Aber selbst bei der weiteren Auffassung fehlt bei Streik und Aussperrung als erlaubtes Kampfmittel die Rechtswidrigkeit [2]).

Weiter kommt nur noch in Betracht die Verletzung eines sonstigen Rechts. Als solches ist, wie die herrschende Meinung annimmt, die Verletzung eines Forderungsrechtes nicht anzusehen. Streik unter Kontraktbruch fällt also nicht darunter.

Dagegen ist das Recht auf ungestörte Ausübung des Gewerbebetriebs als solches anerkannt; allerdings teilweise beschränkt, insbesondere soweit es durch das Gesetz gegen unerlaubten Wettbewerb geschützt ist.

Man kann beim Streik sagen, er hemme die Ausübung des Gewerbebetriebs in beträchtlichem Maße. Der Betrieb wird unter Umständen völlig lahmgelegt und regelmäßig tritt eine schwere Störung des geregelten Betriebs ein.

So hat z. B. das Oberlandesgericht Hamburg [3]) beim Boykott die Frage bejaht und die Rechtswidrigkeit daraus entnommen, daß den Arbeitern kein positives Recht dazu zustehe. Die Rechtswidrigkeit ist aber, wie Maschke [4]) ausführt, ausgeschlossen bei Handlungen, die kraft allgemeiner Freiheit erlaubt sind und sich in den üblichen Verkehrs- und Sittennormen bewegen. Als solche

---

1) S. 22/3.
2) Stern S. 8. RG. 58. S. 28.
3) Vgl. Maschke S. 316. OLG. 14 S. 40.
4) S. 15 ff.

sind Streik und Aussperrung anzusehen. So richtig RG. 64; 55. Gesetzt man sieht einen so weitgehenden Schutz des Gewerbebetriebs nach dem Gesetze für geboten an, so fehlt doch bei Streik und Aussperrung die Rechtswidrigkeit.

Wenden wir uns danach zu § 823 II, der lautet:

„Die gleiche Verpflichtung trifft denjenigen, welcher gegen ein den Schutz eines andern bezweckendes Gesetz verstößt. . . .

Als zum Schutze eines anderen gegebene Gesetze sind nur zum Schutze der Einzelpersonen als solcher bestimmte Gesetze und nicht die zum Schutze der Allgemeinheit gegebenen anzusehen. Insbesondere wird durch den § 823 II das Strafrecht in die Frage der Ersatzpflicht hineinbezogen.

Den angedeuteten Unterschied zeigt z. B. die Frage nach der Ersatzpflicht der öffentlichen Aufforderung zum Kontraktbruch. Sie fällt nur dann unter § 110 StGB., wenn sie gegen das Zivilrecht in seiner Gesamtheit gerichtet ist [1]). Danach kann man also auch den Anstifter nicht nach § 823 II verantwortlich machen.

Es taucht hierbei vor allem die Frage auf, ob Streik und Aussperrung gegen § 153 Gew.O. §§ 240, 253 StGB. verstoßen.

§ 153 verletzen sie nicht. Selbst bei der unrichtigen Auffassung der Tarifgemeinschaften als Verabredungen zur Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen käme man zu der Folgerung, daß, was in § 152 als stillschweigend erlaubt vorausgesetzt wird, nach § 153 strafbar wäre.

Dagegen hat man die Ankündigung eines Streiks schon als Erpressung betrachtet und versucht, von diesem Begriff aus gegen den Streik vorzugehen. Wie aber Löwenfeld [2]) überzeugend anführt, ist der Arbeiter nicht anders zu behandeln als der Verkäufer einer Ware, der sie nicht unter einem festen Preise ablassen will.

Man kommt dann zu dem unhaltbaren Ergebnis, die Ankündigung des Streiks als Erpressung zu bestrafen, den Streik selbst dagegen straflos zu lassen. Wenn also die Arbeiter in Vorverhandlungen treten wollen, was für den Unternehmer nur von Vorteil sein kann, so machen sie sich strafbar; sie bleiben straflos, wenn sie ohne ein Wort zu sagen in den Streik treten und dem Unternehmer dadurch einen erheblich höheren Schaden zufügen. Zwar kann man auch in dem Streik selbst eine Drohung erblicken, nämlich die Drohung der Fortsetzung bei Nichtbewilligung der Forderungen [3]). Zu dieser Folgerung ist die Praxis jedoch nicht geschritten. Allgemein empfindet man diese Rechtslage auch als unhaltbar. Die Motive zum Vorentwurf des neuen StGB. sprechen infolgedessen aus, daß durch die neue Fassung eine solche Auslegung unmöglich gemacht werden soll [4]).

Der Streik verstößt nicht gegen die §§ 240 und 253 StGB. Eine Ersatzpflicht auf Grund des § 823 II BGB fällt demgemäß weg.

---

1) RGSt. , 24; 189.

2) Brauns Archiv S. 465 ff.

3) Maschke S. 41.

4) Vgl. Tischendorf Goldt. A. 54 S. 453 einerseits, Frank und Heine ZStW. 29 S. 639, 656 andererseits.

§ 7. Bedeutung des § 826 für den gewerblichen Arbeitskampf.

Es bleibt somit nur noch § 826 übrig; der bestimmt:

„Wer in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise einem anderen vorsätzlich Schaden zufügt, ist dem anderen zum Ersatze des Schadens verpflichtet".

Dieser Paragraph gibt es in die Hand des Richters, über den Rechtsverkehr zu wachen, ihn in geordnete Bahnen zu lenken und gegen die Auswüchse des Rechtslebens vorzugehen. Er ist auch allein geeignet, bei wirtschaftlichen Interessenkämpfen wie Streik und Aussperrung mildernd einzugreifen und sozialem Geiste zum Durchbruch zu verhelfen [1]).

Manche haben zwar sein Eingreifen auf Lohnkämpfe für verhängnisvoll gehalten und ihn abgelehnt. Andererseits hat v. Broecker ihn als das Mittel gepriesen, durch das sozial aufgeklärte, durchgebildete Richter heilsam auf die Lohnkämpfe einwirken könnten. Die reiche Praxis des Reichsgerichts auf dem Gebiete des gewerblichen Interessenkampfes zerstreut die erhobenen Bedenken, sie zeigt die weise Mäßigung, die nur gegen die gröbsten Verstöße vorgeht. Sie berücksichtigt dabei den Charakter der Arbeitskämpfe, bei denen das Spiel der Kräfte gewaltig ist und nicht von zarter Rücksichtsnahme angekränkelt sein kann, sondern jeder Partei die nötige Ellenbogenfreiheit gewährt werden muß. Das beweist einesteils die Rechtsprechung über den Boykott und andererseits über die schwarzen Listen.

Mehrfach hat das Reichsgericht ausgesprochen, Streik und Aussperrung seien durchaus erlaubte Mittel im Lohnkampfe. Erst durch ihren Zusammenschluß seien die Arbeiter eine dem Unternehmer gleichstehende Macht geworden, die durch gegenseitige Unterstützung nur ihre berechtigten Interessen wahrnehmen.

Demnach sind auch Sympathiestreiks und Aussperrungen [2]) für erlaubt zu betrachten, bei denen die Parteien im allgemeinen Berufsinteresse handeln. Vielleicht wird bei ihnen die Freiheit in der Wahl der Mittel nicht soweit gehen, da keine eigenen Interessen in Betracht kommen.

Alle Streiks und Aussperrungen können nicht erlaubt sein, sondern wie alle Handlungen unterliegen sie dem Verbote des Verstoßes gegen die guten Sitten.

Maßgebend hierfür ist die Anschauung aller billig und gerecht Denkenden; nicht nur das kann als unsittlich gelten, was in der Klasse der Betreffenden [3]) als sittlich oder unsittlich angesehen wird. Zugrunde zu legen ist ein allgemeiner Sittenbegriff. Dieser hängt eng mit der Rechtswidrigkeit zusammen [4]).

Schwer ist es nur, eine alle Fälle umfassende Fassung des Begriffes zu geben.

v. Broecker hat das für die hier in Betracht kommenden Fälle versucht, indem er sagt [5]): „Sie verstoßen gegen die guten Sitten, wo unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen, sozialen oder politischen Entwicklung an sich

---

1) Ab Yberg. S. 52.
2) RG. 54 S. 255.
3) So Baum in GKG. VII S. 17 ff. richtig RG. 60, 94.
4) Maschke S. 82.
5) S. 40.

erlaubte Handlungen sich als schädigende Maßregeln darstellen, die nach Anschauungen der im obigen Sinne maßgebenden Persönlichkeiten nicht mehr in Wahrnehmung berechtigter Interessen ergriffen werden bzw. über die Wahrnehmung berechtigter Interessen hinausgehen."

Der Begriff der berechtigten Interessen, auf den hier alles abgestellt ist, geht zu weit und ist zu dehnbar. Der Richter müßte dann entscheiden, welche Lohnhöhe als gerecht erscheint und die Arbeiter müßten genau erwägen, ob der geforderte Lohn gewährt werden kann.

Wie wenig man im Einzelfalle zu einer Entscheidung kommt, beweist der von v. Broecker angeführte Fall [1]). Die Arbeiter, die gerade durch einen Streik einen Lohn erhalten haben, den sie selbst als das Aeußerste bezeichnet haben, schließen sich dem Streik einer Nachbarfabrik an, um selbst höheren Lohn zu erhalten.

Man kann nicht sagen, daß die Arbeiter selbst dann gegen die guten Sitten verstoßen, wenn sie den Vertrag unter Wahrung der Kündigungsfrist kündigen. Das Verlangen eines unangemessenen Preises ist noch kein Verstoß gegen die guten Sitten unter allen Umständen.

Man wird darauf verzichten müssen, eine brauchbare Begriffsbestimmung aufzustellen. Vielmehr ist alles auf den Einzelfall abzustellen. Man kann nur allgemeine Richtlinien aufstellen, wann Streik und Aussperrung gegen die guten Sitten verstoßen. Diese müssen aus der bisherigen Rechtsprechung des Reichsgerichts entnommen werden.

Gewerbliche Kampfhandlungen verstoßen unter 4 Gesichtspunkten gegen die guten Sitten. Erstens: die angewandten Mittel sind unsittlich. Zweitens: Der dem Gegner zugefügte Nachteil ist so erheblich, daß er dessen wirtschaftlichen Untergang herbeiführt. Drittens: Der Nachteil steht zu dem erstrebten Vorteil in keinem erträglichen Verhältnisse. Viertens: Der Erfolg selbst ist nicht als berechtigtes Ziel zu betrachten [2]).

Diese oft ineinander übergehenden Grundsätze lassen sich aus der umfangreichen Rechtsprechung herausschälen.

Mit der wichtigste von ihnen ist das Mißverhältnis des geringen Vorteils des einen im Vergleich zu dem ungeheuren Schaden des andern. Schon in der Entscheidung RG. 48, 124 hat das Reichsgericht darauf hingewiesen. Diese Entscheidung hat dann bahnbrechend gewirkt.

Man kann natürlich nicht behaupten, daß schon bei einem geringen Unterschied ein Mißverhältnis vorliegt. Das gute Recht eines jeden ist es, den kleinsten Vorteil und den geringsten Rechtsanspruch wahrzunehmen. Wie bei dem Zusammenleben jeder Gesellschaft ist jedoch oberster Grundsatz, das Einzelinteresse zugunsten der höheren Prinzips unterzuordnen. Ein ersprießliches Gedeihen der gesamten Wirtschaft erscheint sonst ausgeschlossen. Kommt der Unterschied der beiden Interessen in einem für die Gesamtheit unerträglichen Verhältnis zum Vorschein, so muß der geringere Wert hinter dem höheren zurückstehen. Z. B. darf ein Arbeitgeberverband wegen eines kleinen Vergehens den Arbeiter nicht völlig brotlos machen [3]).

1) S. 48.
2) RG. 54; 255, 57; 918, 64; 52, 66; 379. Warn. Erg. 2 (1909) S. 21.
3) RG. 57; 419—432.

Auch in einer Reihe anderer Stellen des Gesetzes kommt dieser das Rechtsleben durchziehende Grundsatz zum Ausdruck: z. B. in §§ 138 II, 228, 320 II, 904 BGB.

Von anderer Seite hat man diesen Gesichtspunkt als ungeeignet verworfen [1]). Richtig ist, daß man nicht in jedem Fall dazu kommen darf, das überwiegende Interesse festzustellen und so allgemeine volkswirtschaftliche Betrachtungen für die rechtliche Entscheidung heranzuziehen.

Es ist aber nicht zu leugnen, daß das Recht, das die Ordnung in der Gesamtheit aufrecht erhält, nicht die Erzeugung eines geringen Vorteils auf Kosten eines ungeheuren Schadens dulden darf. Das empfindet jeder als einen Verstoß gegen die guten Sitten, die sich also sehr wohl aus einer Interessenabwägung feststellen lassen.

Unter ähnlichen Gedanken steht Wahl [2]); zwar verwirft er sie für das geltende französische Recht, gibt aber zu, es sei nicht unvernünftig, Rechtsmißbrauch nicht nur dann anzunehmen, wenn der Schädiger ohne ernstliches Interesse und mit bloßer Schädigungsabsicht gehandelt habe, sondern auch wenn der verursachte Schaden sehr beträchtlich und das Interesse sehr schwach sei.

So ist ein Streik unsittlich, der den wirtschaftlichen Ruin des Gegners herbeiführen muß und bei dem das Interesse des Angreifers nur ein geringes (Fall 2) ist. An und für sich ist jeder Streik geeignet, den Untergang des Unternehmers herbeizuführen, aber unsittlich wird er dadurch, daß das Interesse der Arbeiter, um dessen Willen sie in den Streik treten, im Vergleich zu dem Betrieb des Unternehmers und dem Interesse der ganzen Volkswirtschaft an der Aufrechterhaltung der Einzelunternehmer nur unbedeutend und der Streik nur vom Zaun gebrochen ist, um den Unternehmer aus irgend welchen Gründen die Macht fühlen zu lassen.

Zu beachten ist, daß die mit dem Streik gewöhnlich verbundene Sperre oft den Schaden herbeiführt, z. B. die Aufforderung „Zuzug fernhalten". Denn nur durch die Verhinderung des Anwerbens anderer Arbeiter sichern sie sich Erfolg. Diese regelmäßige Begleiterscheinung des Streiks, kann mit ihm als einheitliche Handlung [3]) aufgefaßt werden, sobald sie nicht besondere Merkmale aufweist, die allein ein Delikt begründen. Durch die tatsächliche Beherrschung des Arbeitsmarkts setzen die Arbeiter ihren Gegner in eine Notlage. Die Ausbeutung dieser Notlage um eines geringen Vorteils willen verstößt gegen die guten Sitten. Die Arbeiter können unerfüllbare Forderungen stellen, aber sie dürfen es dem Unternehmer nicht unmöglich machen, nur Arbeitskräfte zu solchen Bedingungen zu erhalten. Das Unsittliche liegt nicht so sehr in dem Mißverhältnis zwischen Lohn und Leistung als in dem Mißverhältnis zwischen Vorteil für die Streikenden und dem Schaden des Unternehmers.

Insbesondere beim Boykott hat man einen Verstoß gegen die guten Sitten angenommen, wenn er den wirschaftlichen Ruin des Gegners zum Zwecke

1) Maschke S. 40 A 2 S. 85. Es handelt sich aber nicht um die Frage, ob der Lohn berechtigt ist (justum pretium); das ist allerdings abzulehnen, sondern um das Mißverhältnis zwischen Vorteil und Schaden.

2) S. 282.

3) Maschke S. 123.

hat; denn bei Herbeiführung dieses Erfolges haben die Arbeiter gar keinen Vorteil.

Ein auffälliges Mißverhältnis liegt z. B. vor, wenn die Arbeiterschaft eines Bergwerks wegen eines geringen Unterschieds bei Berechnung des Gewichts der geförderten Kohlen sofort insgesamt die Arbeit verläßt, obwohl dann, wie ihr bekannt, das Bergwerk ersäuft. Hier kann das Interesse an der Unterstützung eines Kameraden nicht eine so schwere Maßnahme rechtfertigen, ebensowenig wie die dauernde Aussperrung eines Arbeiters wegen einer geringen Verfehlung zulässig ist.

Das Mißverhältnis zwischen Erfolg und Schaden gibt einen wichtigen Gesichtspunkt bei Streik und Aussperrung in für die öffentliche Ernährung und Sicherheit nötigen Betrieben besonders in Kriegszeiten. Zwar darf man in der Gefährdung der Allgemeinheit alein nicht ein unsittliches Verhalten erblikken, da sonst den Arbeitern dieser Betriebe überhaupt ein Recht genommen wäre, das allen anderen Arbeitern zusteht, und wofür sie keine Entschädigung geniessen. Jedenfalls sind aber diese Arbeiter zu doppelter Vorsicht genötigt. Auch der Generalstreik aller Arbeiter wird deswegen als unsittlich angesehen werden müssen, da kaum ein so schwerwiegendes Interesse der Arbeiter gegenüber dem Schaden für das ganze Volk besteht.

Ein Verstoß gegen die guten Sitten liegt weiter vor, wenn der erstrebte Erfolg als ein gegen die guten Sitten verstoßender anzusehen ist. Das ist z. B. der Fall, wenn der Gegner zu einer strafbaren Handlung verleitet werden soll, oder wenn z. B. ein Streik bei Ausbruch eines Krieges eingeleitet wird, um die Versorgung der Truppen und damit die Kriegführung unmöglich zu machen. Ebenso ist ein Generalstreik mit revolutionärer Tendenz gegen die guten Sitten, da damit eine gewaltsame Umänderung des Staatslebens bezweckt wird.

Der Streik darf ferner nicht ein unerlaubtes Mittel zu einem an sich rechtlich gleichgültigen Erfolge darstellen. Wird z. B. der Streik zum Zwecke der Zahlung einer Nichtschuld herbeigeführt, so ist er unsittlich [1]). Als unsittlich sind auch Streik und Aussperrung zu betrachten, wenn sie politische Beeinflussung zum Gegenstand haben. Das ist wiederholt beim Boykott ausgesprochen worden, gilt aber in gleicher Weise von Streik und Aussperrung. Die Abgabe der politischen Stimme soll Ausdruck des freien Willens sein. Es darf zwar jeder arbeiten, bei wem er will, aber er darf seine wirtschaftliche Macht nicht dazu ausnützen, einen Druck auf die politische Ueberzeugung auszuüben. Das Unsittliche liegt in dem unzulässigen Willenszwang.

Bei jedem Streik wird Willenszwang ausgeübt. Darin sieht Maschke den Ausgangspunkt für die Beurteilung der Arbeitskämpfe. Er nennt den Willenszwang nicht unzulässig, wenn mit verkehrsmäßigen Uebeln gedroht wird d. h. mit solchen, die nach ihrem Wesen und nach der Verkehrsanschauung insbesondere wegen ihres inneren berechtigten Zusammenhangs mit der zu erzwingenden Handlung als angemessene ja unter Umständen selbstverständliche Mittel zu deren Erzwingung erscheinen [2]).

Damit gewinnt man ein brauchbares juristisches Merkmal, aber der Willenszwang ist nicht das einzige, was einen Streik unsittlich machen kann.

1) Berichte Deutscher Arbeitgeberverbände Heft 5 S. 54.
2) S. 87.

Maschke [1]) erklärt für rechtswidrig mit Rücksicht auf das erstrebte Ziel,

a) wenn Arbeiter den Unternehmer zur Entlassung organisierter oder anders Organisierter,

b) wenn Unternehmer die Arbeiter zum Austritt aus einer Organisation zwingen oder am Eintritt hindern wollen,

c) desgleichen zur Herbeiführung oder Hinderung einer Wahl.

Der zuletzt genannte Fall ist oben schon besprochen; die andern dagegen bedürfen noch eines weiteren Eingehens.

Die Arbeiter legen die Arbeit nieder, weil sie nur mit Organisierten zusammenarbeiten wollen. Die Arbeiter wollen dadurch natürlich einen Zwang auf die anderen Arbeiter ausüben, sich ihrer Organisation anzuschließen. Denn mit deren Anschluß stellen sie den Streik ein. Dieser Zweck ist aber nicht der vorwiegende. In der Hauptsache wollen sie den Einfluß ihrer Organisation stärken und dadurch einen größeren Druck auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen aller Arbeiter ausüben. Denn bei organisationstreuen Arbeitern ist Gewähr dafür, daß sie ihre Kollegen unterstützen und ihnen nicht in den Rücken fallen. Es soll also nicht so sehr auf die Ueberzeugung des einzelnen eingewirkt werden, als das Berufsinteresse und die eigene Organisation gestärkt werden. Die Wahrnehmung dieser Bestrebungen enthält keinen Verstoß gegen die guten Sitten. Wohl aber kann er im Einzelfalle eintreten, wenn der Schaden für den Unternehmer sehr groß ist im Verhältnis zum Nutzen für die Organisation, der nur wenige Arbeiter nicht angehören. Er kann auch den Arbeitern selbst gegenüber darin liegen, daß ihnen die Möglichkeit abgeschnitten wird, anders überhaupt Arbeit zu finden [2]).

Umgekehrt können die Arbeitgeber an sich Arbeiter entlassen, weil sie einer bestimmten Organisation angehören. Der Hauptzweck dieser Maßregel ist die Schwächung der gegnerischen Organisation, ein berechtigtes Ziel der Arbeitskämpfe [3]). Ebenso wie man dem Arbeiter die Freiheit lassen muß, zu wählen, mit wem und bei wem er arbeiten will, hat der Unternehmer das Recht sich seine Arbeiter auszusuchen. Nur kann im Einzelfalle ein Verstoß aus dem Umfang der Maßregeln gefolgert werden.

Maschke ist daher nicht darin beizutreten, wenn er diese Fälle wegen Unzulässigkeit des Willenszwanges für unsittlich erklärt. So allgemein ist diese Frage nicht zu lösen und die meisten Urteile nehmen einen Verstoß nur aus anderen Gründen an.

In den bisher erwähnten Fällen z. B. der Entlassung wegen eines einzelnen Arbeiters spielt oft ein weiteres Moment herein, das auch dazu führen kann, einen Verstoß gegen die guten Sitten zu bejahen; nämlich die Böswilligkeit, die reine Schädigungsabsicht. Sinngemäß hat § 226 BGB. die Ausübung eines Rechtes

---

1) S. 286.

2) Urteile des KG. bei Maschke S. 316/7.

3) Im Zusammenhang damit steht der Zwang zu ausschließlichem Verbandsverkehr. Im Einzelfalle kann er wohl berechtigt sein und ist nicht ohne weiteres unsittlich. Vgl. auch RG. 60; 94 (Feingoldschlägervereinigung), wo ausgesprochen wird, daß gegen eine solche Annahme wesentliche Bedenken geltend gemacht werden können. Vgl. OLG. Hamburg GKG. XV. 112.

für unzulässig erklärt, wenn sie nur den Zweck haben kann, einem andern Schaden zuzufügen.

Einen ähnlichen Gesichtspunkt verwertet das französische Recht bei der Beurteilung des Streiks, den Begriff des „L'abus du droit". Maßgebend ist eine Entscheidung des Kassationshofes [1]), die besagt:

Streikdrohungen, welche rechtmäßig sind „quand elles ont pour objet la défense d'intérêts professionels pouvent constituer une faute obligeant ceux, qui l'ont commise à la réparer, quand elles sont inspirées par un esprit de malveillance".

Demgemäß erklärt Wahl [2]) einen Streik aus Rachsucht für rechtswidrig.

Das gleiche gilt für das deutsche Recht [2]). Z. B. darf der Arbeitgeber Arbeiter nicht aussperren, weil sie ungünstig gegen ihn ausgesagt haben oder weil sie Mißstände aufgedeckt haben. Darin wird man unbedenklich einen Verstoß gegen die guten Sitten finden können.

Es kann aber nicht nur bloße Schädigungsabsicht vorhanden sein, sondern solche Maßregeln werden oft zur Aufrechterhaltung des Gehorsams angewandt.

Sperren z. B. die Unternehmer nach beendetem Streik die Arbeiter noch länger aus, so kann das den berechtigten Zweck haben, den Arbeitern die Wiederholung eines Streiks unmöglich zu machen.

Was den von Wahl zum Anlaß einer Arbeit genommenen Fall des Pariser Elektrizitätsstreiks betrifft, so ist dieser auch nach deutschem Recht nicht wegen seines Demonstrationszwecks ohne weiteres unsittlich [3]). Es ist möglich, daß die Arbeiter durch den Beweis ihrer Macht auf den Gegner zur Bewilligung späterer Forderungen einen Druck ausüben wollen. Doch kann man einen Verstoß dann bejahen, wenn die Unterbrechung übermäßig lange dauert und aus reinem Uebermut veranlaßt wird, ohne daß Streitigkeiten in Aussicht stehen.

Endlich ist noch die Frage zu erörtern, die eingangs dieses Kapitels aufgeworfen wurde, welchen Einfluß der Kontraktbruch auf die Beurteilung des Streiks gewinnt.

Das bekannte Urteil des Reichsgerichts [4]) hat im Falle des Kontraktbruchs für das gemeine Recht die actio doli angewandt; dem sind eine Reihe von Gerichten gefolgt. Der actio doli entspricht heute § 826 BGB.

Frage ist: verstößt der Kontraktbruch ohne weiteres gegen die guten Sitten? Das ist zu verneinen. Der Kontraktbruch bei Streik ist nicht anders zu beurteilen als jede andere Vertragsverletzung. Man wird nicht behaupten, daß ein Fabrikant, der eine Maschine nicht liefert, obwohl er weiß, daß sein Besteller dadurch Schaden leidet, einen Verstoß gegen die guten Sitten begeht. Dem Arbeiter stehen oft noch mehr Milderungsgründe zur Seite. Er müßte einen Streik als von vornherein aussichtslos manchmal aufgeben, wenn er sich an die Kündigungsfristen hielte. Sein Streben nach Verbesserung ist wohlberechtigt. Hinzu kommt, daß der Hauptschade durch die Arbeitseinstellung unabhängig von Kontraktbruch herbeigeführt wird. Aber auch der Arbeiter hat

1) Cass. civ, 9. VI 1896 S. 97; 1; 25 vgl. Wahl S. 279.

2) Vgl. Urteil des OLG. Colmar 29. XI. 06, Bergarbeiterzeitung 13. IV. 07.

3) Keinesfalls haben die indirekt Geschädigten einen Ersatzanspruch, sondern nur die, gegen welche sich der Kampf richtet.

4) RG. 47; 248.

Verträge hochzuhalten. Er weiß, daß sein Kontraktbruch beim Streik ein ganz anderes Bild gewinnt und andere Folgen eintreten.

In dem gemeinsamen Kontraktbruch liegt ein Verstoß gegen die guten Sitten, wenn die Arbeiter dasselbe bei Einhaltung der Kündigungsfrist erreichen konnten. In einem solchen Falle war der Kontraktbruch überflüssig und der Schaden ist aus reiner Böswilligkeit enstanden.

v. Broecker [1]) meint, solch zwingende Gründe lägen selten vor.

Das Reichsgericht hat aber in dem schon an andrer Stelle erwähnten Urteil [2]) ausgesprochen, daß nur beim Vorliegen besonderer Umstände sich der Kontraktbruch zugleich als ein Verstoß gegen die guten Sitten darstellt. Die Gerichte werden also nicht mehr ohne weiteres den Verstoß als selbstverständlich bejahen können [3]) [4]).

Ein Kontraktbruch wird oft auch in Arbeiterkreisen als unsittlich verurteilt insbesondere bei Tarifverträgen, wie z. B. das Urteil der Gauvorsteher beim Berliner Zeitungsstreik der Firma Scherl beweist.

In vielen vorkommenden Fällen ist nicht nur ein einziges der in der vorstehenden Untersuchung angegebenen Merkmale vorhanden, sondern sie werden oft miteinander vermengt sein und zusammen dazu beitragen, die Ueberzeugung von der Verletzung der guten Sitten zu begründen.

Die bisherige Untersuchung hat ergeben, daß der Streik objektiv gegen die guten Sitten verstoßen kann.

Die weitere Frage ist, ob das subjektive Verhalten eine Rolle spielt, d. h. ob sich der Handelnde auch der Sittenwidrigkeit seines Handelns bewußt sein muß. Nach dem Wortlaut erstreckt sich der Vorsatz lediglich auf die Schädigung.

Das Reichsgericht [5]) steht daher auf dem Standpunkt, es gehöre nicht zum Tatbestande des § 826, daß der Handelnde sich bewußt gewesen ist, daß seine Handlung gegen die guten Sitten verstoße.

Doch ist die innere Gesinnung des Täters insoweit zu berücksichtigen, als das Bewußtsein, ein erlaubtes Interesse wahrzunehmen, den Verstoß ausschließen kann.

Ebenso Oertmann [6]), der darauf hinweist, daß rein individuell Moralbegriffe über die Anwendung des § 826 nicht entscheiden können.

Zum Schlusse der unerlaubten Handlung mögen einige kleinere Zweifel abgehandelt werden.

Die Streikenden haften nach §§ 830, 840 als Gesamtschuldner.

Das wird nur von Lotmar [7]) bestritten. Es handle sich nicht um eine gemeinschaftliche Handlung, sondern um mehrere selbständige Handlungen. Das ist unrichtig. Der Streik ist gerade seinem Wesen nach Kollektivdelikt; in bewußtem und gewolltem Zusammenwirken wird gehandelt. Anders ließe sich überhaupt keine gemeinschaftliche Handlung denken.

---

1) S. 46.

2) Warn. Erg. Band II 169.

3) Neuerdings bejaht allerdings mit Recht von OLG. Düsseldorf Rhein Arch. 106. Neue Folge B IV S. 124.

4) Wie hier Oertmann § 628 A 2 b 4 Staudinger § 628 III 3.

5) RG. 71; 108, 79; 17.

6) Oertmann § 826; 2 b.

7) S. 145/6.

Es ist weiter fraglich, ob für die unerlaubte Handlung das Gewerbegericht zuständig ist. Das bestimmt sich nach § 4_{29} GGG., der lautet: „Die Gewerbegerichte sind ohne Rücksicht auf den Wert des Streitgegenstandes zuständig für Streitigkeiten über Ansprüche auf Schadenersatz oder auf Zahlung einer Vertragsstrafe wegen Nichterfüllung oder nicht gehöriger Erfüllung. . . .

Wie in RG. 41; 139 ausgeführt, kommen nur solche Ansprüche in Frage, die die Erfüllung oder Nichterfüllung des Vertrages betreffen, dagegen nicht bei Gelegenheit des Arbeitsverhältnisses begangene unerlaubte Handlungen.

Es kann daher überhaupt nur Streik unter Kontraktbruch in Frage kommen. Aber auch bei diesem ist der Treubruch das Nebensächliche und die Ersatzpflicht aus unerlaubter Handlung setzt einen anderen Tatbestand voraus als der Kontraktbruch des einzelnen. Daher verneinte das Gewerbegericht Hamburg [1]) mit Recht seine Zuständigkeit.

Soll also eine Gesamtschuldhaftung ausgesprochen werden, so ist die Klage bei dem ordentlichen Gerichte anzubringen.

§ 8. Haftung der Streikanstifter und Agitatoren.

Bei einem Streik sind nicht nur die Arbeiter selbst beteiligt, sondern sie werden meist durch Agitation mit unwahren oder verhetzenden Darstellungen dazu angereizt.

Gerade bei gegen die guten Sitten verstoßenden Streiks werden gewissenlose Hetzer die Hand mit im Spiele haben. Es ist deshalb von Wichtigkeit, ihre Verantwortlichkeit festzulegen [2]). Man kann so eher erreichen, die Arbeitskämpfe in den ihnen gezogenen Grenzen zu halten.

Hein [3]) hat ihre Ersatzpflicht aus § 830 hergeleitet. Dabei ist zu beachten [4]), daß sie nur insoweit eintritt, als auch der Täter selbst eine unerlaubte Handlung begeht. Das ist beim Streik nur in Ausnahmefällen der Fall.

Die Handlung des Anstifters selbst wird sich dagegen eher als selbständige unerlaubte Handlung darstellen; beim Agitator liegt oft Rachsucht, Böswilligkeit und reine Schädigungsabsicht vor. Daß ihm das persönliche Interesse fehlt, macht seine Handlung allein noch nicht zur unsittlichen.

Oft enthält die Aufforderung zum Kontraktbruch eine unerlaubte Handlung. Ohne weiteres ist es aber nicht der Fall, wie § 125 Gew.O. beweist. Uebrigens auch ein Argument dafür, daß der Kontraktbruch selbst nicht immer gegen die guten Sitten verstößt.

§ 9. Haftpflicht der Gewerkschaften.

Die Agitatoren sind oft Angestellte der Gewerkschaften. Das führt uns zu der Frage, ob diese selbst haftpflichtig sind. Die Leitung der Streiks geht regelmäßig in ihre Hände über; von ihrer Zustimmung hängt der Ausbruch und von ihrer Unterstützung die Weiterführung ab.

---

1) GKG. XII 30 ff.
2) v. Broecker S. 50.
3) Leonhards Studien Heft 18.
4) Vgl. Kiss DJZ. 08, 684 n. Oertmann § 830; 6.

Es kommt zunächst eine Deliktshaftung in Frage. Die Gewerkschaften sind nicht eingetragene Vereine, die keine selbständige juristische Persönlichkeit besitzen und deren Rechtsverhältnisse sich nach § 54 BGB. nach dem Gesellschaftsrecht richten.

Ein Delikt kann von ihnen selbst nicht begangen werden, sondern nur von einem ihrer Beamten. Es wird sich also darum handeln, wie weit sie für diese haften.

In Betracht kommt für sie nicht § 31, der auf rechtsfähige Vereine Anwendung findet. So die herrschende und richtige Ansicht unter Hinweis darauf, daß es sich nur um Bevollmächtigte und nicht um Willensorgane wie bei diesen handelt [1]).

Es bleibt somit nur § 831 übrig [2]). Danach ist theoretisch eine Haftpflicht möglich. Die Gewerkschaft wird aber den Entlastungsbeweis meistens führen können. Hat die Gewerkschaft dagegen einen ihr als Hetzer und unzuverlässigen Menschen mit der Erkundung und Leitung beauftragt, so ist eine Haftung möglich.

In der Praxis ist es schon öfters versucht worden [3]), die Gewerkschaften haftpflichtig zu machen, jedoch ohne Erfolg, soweit es sich um Deliktshaftung handelte.

Da der Gesetzentwurf über die Berufsvereine abgelehnt wurde, wird man nach dem geltenden Rechte sie im allgemeinen nicht zum Schadenersatz heranziehen können.

Lehrreich ist die Entwicklung in England [4]), durch die die Nichthaftbarkeit gesetzlich festgelegt wurde.

Dort hatte man anfangs angenommen, daß die Gewerkvereine nicht haftbar wären und auch die Gerichte hatten jede Klage gegen sie abgelehnt, bis durch einige aufsehenerregende Gerichtsurteile die Gewerkschaften zu ganz außerordentlich hohem Schadenersatz verurteilt wurden.

Die Arbeiterpartei erhob sich einmütig gegen diese Praxis und setzte es durch, daß eine Kommission eingesetzt wurde. Die Kommission legte einen Gesetzentwurf vor, in dem ebenfalls eine Haftpflicht der Gewerkschaften festgesetzt wurde. In dem Bericht heißt es: es tritt immer mehr zutage, daß die Annahme einer besonderen Ausnahmestellung der Gewerkvereine in Unrechtsklagen ein bloßes Mißverständnis ist, das auf keiner anderen Begründung beruht als auf langer praktischer Immunität, welche das Resultat von Mängeln in dem allgemeinen Verfahren war und an einer andern Stelle: es gibt keine so elementare universelle Gesetzesregel als die, daß der Unrechttuer für seine Tat schuldig ist. Wenn die Trade Unions davon eine Ausnahme bilden, so ist das die einzige und muß beseitigt werden.

Der Gesetzentwurf wurde aber abgelehnt und es gelang der Arbeiterpartei, da die Liberalen auf sie angewiesen waren, die Trade Disputes Bill im Jahre 1906 zum Gesetz zu erheben, durch die eine Haftpflicht der Gewerkschaften für Streiks ihrer Mitglieder ausgeschlossen wurde.

1) a. A. Dernburg. I S. 173.

2) RG. 60 S. 106 läßt es dahingestellt.

3) Soz. Pr. XII 1154 LG. Magdeburg. Soz. Pr. XV. 574 LG. Düsseldorf. Soz. Pr. XVI 980 LG. Cöln. Soz. Pr. XX 569 LG. Solingen.

4) Vgl. F. Haneld; das englische Gewerkvereinsrecht seit 1870.

III. Kapitel.

Schadensersatzansprüche bei Bestehen von Tarifverträgen.

§ 10. Bedeutung und Rechtsgültigkeit der Tarifverträge.

Wie schon eingangs betont, ist es für das allgemeine Volkswohl von Bedeutung, Streiks und Aussperrungen durch friedliche Vereinbarungen zu vermeiden. Die Arbeitskämpfe entspringen aus dem Streben der Arbeiter nach möglichst großer Beteiligung an dem durch ihre Arbeit erzielten Gewinne. Allmählich hat sich die Ueberzeugung Bahn gebrochen, daß der Widerstreit der Interessen am besten durch Tarifverträge gelöst werden kann; sie gewähren dem Arbeiter eine gewisse Lohnhöhe für längere Frist und sichern den Unternehmer vor Schädigungen durch plötzliche Arbeitseinstellungen. Ein Tarifvertrag ist aber nur dann von Wert, wenn auf seiten der Arbeiter eine geschlossene Persönlichkeit, eine starke Gewerkschaft, vorhanden ist, die die Sicherheit der Vertragspflichten gewährleisten kann. Während daher im ersten Teile der Arbeit von einer Haftpflicht der Gewerkschaften kaum die Rede war, so tritt sie hier in den Vordergrund.

Der Tarifvertragsgedanke hat sich nur allmählich Bahn gebrochen und es ist zweifelhaft, ob sich der Tarifvertrag auch für jede Industrie eignet [1]). Sein Einfluß ist im Wachsen begriffen und er ist vielfach noch nicht genügend ausgebaut. In seiner Vollendung führt er zur Tarifgemeinschaft mit bis ins Einzelne gehender Regelung, Selbstverwaltung und Erledigung aller Streitigkeiten durch Schiedsgerichte, einem Kunstwerk, wie wir es bei der Buchdruckertarifgemeinschaft finden.

Die Rechtswissenschaft verhielt sich zunächst ablehnend und folgte langsam der wirtschaftlichen Entwicklung. Zu beachten ist, daß noch alles bei dem Tarifvertrag in Fluß ist und noch abzuwarten ist, in welchen Linien sich die Entwicklung bewegt.

Eine gesetzliche Regelung mußte erst die Klärung im Wirtschaftsleben sich vollziehen lassen, da sie sonst eher hemmend eingreifen könnte.

Soviel ist festzustellen, daß die Tarifverträge schon jetzt als rechtswirksame von der Willkür der Parteien unabhängige Verträge anzuerkennen sind. In der Literatur war dies fast einstimmig angenommen [2]) worden; doch stand dem die Rechtsprechung des Reichsgerichts [3]) entgegen, das in den Tarifverträgen Verabredungen zur Erlangung günstiger Lohn und Arbeitsbedingungen sah

1) Vgl. Reichsarbeitsblatt. Die Weiterbildung der Tarifvertrags 1908 S. 1 ff. S. 219 ff.

2) Ablehnend nur Schmelzer, Hüglin.

3) v. Schulz, Das Reichsgericht wider die Tarifverträge.

und sie demgemäß für nicht klagbar erklärte. Dem einmütigen Widerspruch gegenüber haben aber schon andere Gerichte [1]) die Rechtsgültigkeit bejaht und auch das Reichsgericht hat seine Ansicht als unhaltbar [2]) aufgegeben.

Die Tarifverträge stellen keine Verabredung zur Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen dar, sie stellen vielmehr diese selbst fest. Ihr Zweck geht auch nicht dahin, dies durch Arbeitseinstellungen zu erreichen, sondern sie dienen gerade zur Erhaltung des Arbeitsfriedens. Wie aus der Entstehungsgeschichte des § 152 Gew.O. folgt, sollen dadurch nur die einseitigen Koalitionen getroffen werden, beim Tarifvertrag sind aber zwei widerstreitende Parteien vorhanden. Es ist weiter undenkbar, worauf das Reichsgericht hinweist, daß das Recht eine Organisation nicht schützen sollte, die sich als Friedensmittel darstellt und darauf angelegt ist, Kämpfe zu vermeiden. So wird denn nach der Entscheidung des VI. Zivilsenats aus dem § 152 den Tarifverträgen kein Hindernis entstehen. Das Reichsgericht hat im Einklang mit der Literatur den Forderungen des Wirtschaftslebens nachgegeben, während die früheren Urteile auf einer völligen Verkennung des Tatbestandes beruhten.

Man hat weiter die Rechtsgültigkeit bezweifelt, weil die Parteien gar keine rechtlichen sondern nur moralische Verbindlichkeiten [3]) eingehen wollten, der Tarifvertrag also sozusagen in der Luft schwebe. Die Parteiabsicht geht jedoch gerade dahin, Rechtspflichten zu begründen, was die heilige Scheu vor Tarifvertragsbrüchen beweist. Zwar kann man zweifelhaft sein, ob positive Leistungspflichten festgesetzt werden; sicherlich werden Unterlassungspflichten, also auch Rechtspflichten begründet.

Der Tatbestand des Tarifvertrags zerfällt wie seit Lotmar [4]) anerkannt, in 2 Gruppen. Erstens in Bestimmungen, die in die Arbeitsverträge übergehen sollen und zweitens in Bestimmungen, die das Verhältnis der Parteien zu einander regeln, von Sinzheimer [5]) Arbeitsnormen und Berufsnormen genannt.

Zu den letzteren gehört die für uns in Betracht kommende Friedenspflicht, die von mancher Seite als der wichtigste Teil der Tarifverträge angesehen wird. Auf alle anderen Bestimmungen und Streitfragen wie z. B. die Unabdingbarkeit kann hier nicht eingegangen werden.

Die Friedenspflicht liegt im Wesen der Tarifverträge und ihre Verletzung muß daher Schadensersatzansprüche hervorrufen.

§ 11. Wer hat für die Verletzung der Friedenspflicht einzustehen?

Wen diese Schadensersatzpflichten treffen, hängt in erster Linie von der Frage nach der vertragschließenden Partei ab.

Auf Arbeitgeberseite kann beteiligt sein;

1. ein oder mehrere Arbeitgeber.
2. ein oder mehrere Verbände.
3. einzelne Arbeitgeber und Verbände.

---

1) OLG. Kiel GKG. XI Sp. 134.
2) RG. 73; 145 ff.
3) OLG. Kiel GKG. IV 432.
4) Brauns Archiv XV S. 1 ff.
5) Sinzheimer I S. 96.

Daraus ergeben sich für die rechtliche Konstruktion keine Schwierigkeiten. Diese liegen vielmehr auf der Arbeiterseite. Hier kann der Tarifvertrag abgeschlossen sein:

1. von den Arbeitern eines bestimmten Betriebes,
2. von einer ohne festere Organisation zusammengehaltenen beliebig großen Anzahl von Arbeitern,
3. von einem Arbeiterverband.

Das gegebene wird sein, daß ein Verband auftritt. Das ist in Deutschland die Regel [1]).

Es kann im Rahmen dieser Arbeit nicht darauf eingegangen werden, inwiefern die seltenen Ausnahmen der mit losen Mehrheiten eingegangenen Tarifverträge überhaupt rechtsgültig sind, wogegen wesentliche Bedenken bei der Unbestimmtheit der Vertragsschließenden und der Berechtigung der Vertreter zu erheben sind [2]).

Tritt ein Verband auf, so kann man 3 Theorien unterscheiden [3]):

1. Vertretungstheorie.
2. Verbandstheorie.
3. Kumulationstheorie.

Nach der ersten vertritt der Verein seine Mitglieder. Partei des Tarifvertrags sind die Mitglieder des Vereins.

Nach der zweiten handelt der Verein im eigenen Namen. Partei ist nur der Verein.

Nach der dritten handelt der Verein im eigenen Namen und in dem seiner Mitglieder. Partei ist der Verein und jedes seiner Mitglieder.

An und für sich ist jeder dieser 3 Fälle denkbar. Es wird auf den im Tarifvertrag zum Ausdruck gebrachten Willen der Parteien ankommen [4]).

Die Bedeutung der 3 Theorien zeigt sich beim Schweigen des Vertrages, welche Auslegung dann als die gewollte anzusehen ist.

Ist der Vertretungstheorie auch nicht theoretische Unmöglichkeit vorzuwerfen, weil auf Grund der Vereinsnatur die Mehrheit die Minderheit verpflichten kann, so ist doch zu sagen, daß die Ausschaltung des Verbandes selbst in keiner Weise dem Vertragswillen entspricht. Der Verband allein kann den Tarifvertrag aufrechterhalten, und er hat das größte Interesse an seiner Durchführung. Außerdem bietet sein Vermögen allein die nötige Sicherheit bei Vertragsverletzungen. Es ist widersinnig als Wille der Parteien anzunehmen, daß sie den Hauptteilhaber des Vertrages ausschalten wollen.

Für die Verbandstheorie spricht, daß bei jeder Vereinsschuld der Verein verpflichtet werden soll und nur nach dem Gesellschaftsrecht eine Haftung der Mitglieder eintritt. Gegen die Kumulationstheorie ist anzuführen, daß der Tarifvertrag in die Willkür der einzelnen gestellt wird und der Arbeitgeber keineswegs jedem einzelnen Arbeiter gegenüber eine Verpflichtung übernehmen

1) Vgl. Weiterbildung der Tarifvertrags-Statistik auf S. 25 und Bemerkung auf S. 234.

2) Vgl. hierüber insbesondere Baum, Schall, Poetzsch und Oertmann.

3) 1. Baum, Schalhorn, Wölbling. 2. Oertmann, Prenner, Sinzheimer. 3. Lotmar, Rundstein, Schall.

4) a. A. Oertmann Ztschr. f. Soz. Wiss. X S. 9 ff.

will. Die Durchführung wäre sehr erschwert, da zu jeder Aenderung die Zustimmung aller erforderlich wäre.

Auch das Reichsgericht hat in der schon erwähnten Entscheidung im 73. Bande sich für die Verbandstheorie entschieden. Es hat den Ausführungen des Oberlandesgerichts zugestimmt, das als Parteiwille unterstellte, daß sich lediglich die Verbände verpflichten wollten, nicht dagegen die einzelnen Mitglieder vertreten wurden.

Die Kumulationstheorie hat neuerdings erst Rundstein [1]) wieder verteidigt, insbesondere im Hinblick auf die Vorteile bei der Friedenspflicht. Es ist ihm zuzugeben, daß dies im Einzelfalle beabsichtigt sein kann, aber angesichts der Nachteile bei den anderen Verpflichtungen nicht der Fall sein wird.

Der Unterschied liegt bei der Friedenspflicht darin, daß nach der Kumulationstheorie jeder Arbeiter verspricht, sich nicht am Streik zu beteiligen und alle gegen das Bestehen des Tarifvertrags gerichteten Maßnahmen zu unterlassen. Bei Ausbruch eines Streiks könnten dann auch die einzelnen Arbeiter zum Schadensersatz herangezogen werden. Umgekehrt wird bei einem Arbeitgeberverband das einzelne Mitglied nicht verpflichtet, Aussperrungen zu unterlassen. Das bedeutet eine große Gefahr für die Arbeiter, da der einzelne Unternehmer unabhängiger von seinem Verband ist und einen größeren Schaden zufügen kann. Es wird deshalb für den Arbeiterberufsverein von Wichtigkeit sein, darauf zu dringen, daß der Tarifvertrag zugleich im Namen der einzelnen Mitglieder des Arbeitgeberverbandes geschlossen wird. Sinzheimer [2]) meint, die Friedenspflicht könne sich begrifflich nur an den Verein richten. Demgegenüber weist Rundstein [3]) darauf hin, daß der Zweck viel besser gewahrt sei, wenn auch die einzelnen Mitglieder zur Unterlassung der Kampfhandlungen verpflichtet würden. Der Arbeitgeber käme sonst in die Gefahr, daß er an den Tarifvertrag gebunden bliebe und dem Vereine gegenüber nicht zurücktreten könne, obwohl der Tarifvertrag gegenstands- und wertlos für ihn geworden sei. Dagegen könnte man, wie Sinzheimer [4]) mit Recht ausführt, unter Berufung auf ALR. I 5 § 41 nach dem Sinne des Vertrages ein Rücktrittsrecht wegen veränderter Umstände geben. Die Ausführungen Rundsteins hiergegen sind nicht überzeugend [5]).

Es entsteht jedoch die Frage, ob nicht auf Grund des § 714 BGB. eine Haftung der einzelnen Mitglieder eintritt und jedes verpflichtet wird, von seiner Person aus Kampfhandlungen zu unterlassen. Nach § 714 ist jeder Geschäftsführer, soweit seine Geschäftsführung reicht, zur Vertretung der übrigen Gesellschafter im Zweifel ermächtigt.

Da nach § 54 BGB. auf einen nichtrechtsfähigen Verein, als welchen sich die Gewerkschaft darstellt, das Gesellschaftsrecht Anwendung findet, so ist der Vorstand im Zweifel als bevollmächtigt anzusehen, seine übrigen Mitglieder zu verpflichten. Nach § 164 BGB. wirken dann im Namen des Vereins abgegebene Erklärungen für und gegen die Vereinsmitglieder. Es entsteht eine Berechtigung

---

1) Archiv für Rechts- und Wirtschaftsphilosophie. IV. Bd. 1911. Heft 1 und 2.
2) II S. 155.
3) Streik, Aussperrung S. 130/131.
4) II S. 219 A. 187.
5) A. a. O. S. 136.

und Verpflichtung zur gesamten Hand, da die Erklärung im Namen der Mitgliedergesamtheit abgegeben wird.

Die Rechte gehen in das Sondervermögen über und können nur gemeinsam ausgeübt werden. (§ 718 BGB.) Die Pflichten dagegen werden Pflichten der einzelnen und der Gesamtheit.

Das alles spricht gegen die Sinzheimersche Auffassung. In Frage käme nur, ob der Vorstand zu einer solch weitgehenden Verpflichtung des einzelnen als ermächtigt anzusehen ist; der Unterschied in der Friedenspflicht des einzelnen und der der Gewerkschaft [1]), ist nicht zu verkennen. Diese verpflichtet sich nur, keinen Streik zu unterstützen, während der Arbeiter sich verpflichtet, nicht die Arbeit einzustellen. Das letztere wird aber im Zweifel als gewollt angesehen werden, da das allein die wirkliche Unterbindung des Streiks bedeutet. Es wird darauf ankommen, ob in dem Vertrag zum Ausdruck gekommen ist, daß die mildere Friedenspflicht gewollt und nur von der Gewerkschaft selbst die Rede ist. Sonst kommt es in den meisten Fällen auf die Kumulationstheorie bezüglich der Friedenspflicht hinaus. Daß eine solche Verpflichtung der einzelnen Mitglieder zur Beobachtung der Vertragspflichten auf Grund des § 714 entsteht, darauf weist das Reichsgericht in einem Urteile GKG. 15; 488 hin, dem folgender Tatbestand zugrunde lag. Nach einem Streik kam folgende Vereinbarung zustande: Die Arbeitgeber versprechen, soweit möglich die fremden Arbeiter im Gegensatz zu den möglichst hier zu behaltenden deutschen Arbeitern abzuschieben, wenn dagegen die Arbeiter durch ihre Organisation die Verpflichtung übernehmen, mit den Nichtorganisierten zusammenzuarbeiten, jede Störung in der Annahme von Kontraktarbeit zu unterlassen.

Danach sind also im Zweifel auch die einzelnen Mitglieder der Organisation zur Fernhaltung vom Streik verpflichtet. Andernfalls liegt eine bloße Vereinsschuld vor, wenn es z. B. heißt, die Gewerkschaft verpflichtet sich, ihren Einfluß zur Vermeidung von Arbeitskämpfen aufzuwenden. In diesem Falle kann nur eine von der Gesamtheit zu erfüllende Verpflichtung sich denken lassen.

In erster Linie haftet das Vereinsvermögen für im Widerspruch zum Tarifvertrag unterstützte Streiks. Daneben tritt die persönliche Haftung der Mitglieder. Diese ist in der Regel auf das Vereinsvermögen beschränkt, sei es daß man eine dahingehende Vereinbarung beim Vertragsschluß [2]) oder eine Beschränkung der Vollmacht [3]) aus der Vereinsnatur heraus annimmt.

Schwieriger ist die Frage der Haftung des Vereinsvermögens, falls man Einzelverpflichtungen der Mitglieder annimmt. Das Reichsgericht hat in dem angeführten Urteile sich darüber nicht ausgesprochen.

Man wird es verneinen müssen. Der Verband kann nicht für das Verhalten seiner einzelnen Mitglieder einstehen [4]). Das müßte ausdrücklich vereinbart sein. Es ist keine Gesamtschuld in dem Sinne enstanden, daß jeder für die Verletzung des Vertrags durch den andern einstehen müßte. Insofern daher der einzelne eine Vertragsverletzung begeht, kann das Vereinsvermögen nicht ange-

1) Rundstein a. a. O. S. 130 Anm. 2.
2) Danz DJZ. 07 S. 375 ff. RG. 63, 62 ff.
3) Rümelin Ziv A. 101 S. 360 ff.
4) Sinzheimer S. 165 ff. Soz. Pr. XVI S. 980.

griffen werden. Das ist nur möglich, falls alle den Vertrag verletzen. Die Gesamtverbindlichkeit und die Einzelschuld ist zu trennen.

Zu prüfen ist, ob beim Verneinen der Vertragsverpflichtung des einzelnen in einem Streik im Widerspruch zum Zweck des Tarifvertrages ein Verstoß gegen die guten Sitten liegt. Dann wäre auch eine Haftung der einzelnen gegeben.

Zweifellos ist die Haftung des Vorstandes, da er der nach § 54 S. 2 den Vertrag Abschließende ist. Er haftet persönlich mit seinem ganzen Vermögen neben dem Verein.

Das Ergebnis bei Verletzung der Friedenspflicht durch die Gewerkschaft ist also, daß diese haftet, falls sie selbst den Vertrag verletzt oder einer ihrer Vorstandsbeamten, da dieser im allgemeinen nach § 278 als eine Person anzusehen ist, deren sie sich zur Erfüllung ihrer Verbindlichkeit bedient [1]).

Eine Haftung für Verletzung der Friedenspflicht durch einzelne Mitglieder wird man dagegen nur bei Uebernahme einer besonderen Garantiepflicht annehmen können.

§ 12. Umfang der Friedenspflicht auf seiten der Arbeiter und Unternehmer.

Das Wesen des Tarifvertrags besteht in der Friedenspflicht, d. h. Streiks und Aussperrungen sollen nicht vorkommen. Das wird man als vereinbart anzunehmen haben, auch wenn es nicht ausdrücklich in den Tarifvertrag aufgenommen ist.

Sehr fraglich ist es, ob dadurch jeder Streik ausgeschlossen werden soll oder ob nur im Widerspruch zur Tarifregelung ausbrechende Streiks verboten sein sollen.

Den ersten Standpunkt vertritt Leo [2]). Es sei Parteiabsicht zum mindesten auf Arbeitgeberseite, jeden Streik auszuschließen. Gegen eine solche unbedingte Friedenspflicht wendet sich namentlich Rundstein [3]).

Den Parteien ist es wohl bekannt, welcher Unterschied besteht. Bald heißt es, alle Streiks und Aussperrungen sind ausgeschlossen, bald nur, im Widerspruch mit der Tarifregelung ausbrechende [4]). Die Parteien machten wohl eine Beschränkung nicht aus, wenn die absolute Friedenspflicht im Wesen des Tarifvertrags begründet wäre. Daß die Formel a l l e Streiks und Aussperrungen sind ausgeschlossen, die seltenere ist, beweist, daß der Wille der Parteien im Zweifel beim Schweigen des Vertrages nicht auf die absolute Friedenspflicht gerichtet ist. So haben sich denn die meisten Schriftsteller, die sich mit dieser Frage beschäftigt haben, für die Rundsteinsche Auffassung erklärt, daß Streik dann erlaubt ist, wenn er sich auf Punkte bezieht, die im Tarifvertrag nicht geregelt sind [5]).

Dem hat sich das Reichsgericht [6]) angeschlossen.

Oft werden gerade in einem Tarifvertrag mit Absicht bestimmte Fragen

---

1) RG. GKG. XV 442 insbes. 458.
2) Weiterbildung des Tarifvertrags S. 244 ff.
3) A. a. O. Heft 2.
4) Rundstein S. 316 A. 9.
5) Lotmar DJZ. XIII S. 906. Sinzheimer S. 152. Schall S. 79, 80.
6) RG. 73 145 ff. und Gewerbegericht Hannover. GKG. XIV S. 174.

nicht geregelt. Dann kann man in dem Versuch ihrer Regelung einen Vertragsbruch nicht erblicken.

Ein solcher liegt erst vor, wenn ein derartiger Fall zum Vorwande genommen werden soll, um an dem Bestand des Tarifvertrags überhaupt zu rütteln.

Sinzheimer [1]) meint, selbst bei der Fassung „alle Streiks und Aussperrungen sind ausgeschlossen" sei im Zweifel nur eine relative Friedenspflicht gegeben. Demgegenüber weist Rundstein mit Recht darauf hin, daß damit im Zweifel eine absolute Friedenspflicht vereinbart ist, da auch andere Fassungen bekannt sind.

Eine bestrittene Frage ist, ob auch Sympathiestreik und Generalstreik ausgeschlossen sind [2]). Da jedoch nur auf die Abänderung der Tarifverträge gerichtete Maßnahmen verboten sind, so ist gegen diese nichts zu sagen, da sie sich gar nicht gegen den Bestand des Tarifvertrags richten. Das wird von Leo bestritten, das Gemeinschaftsgefühl mit anderen Berufen sei juristisch kein genügender Grund, um den Streik aus Sympathie, ohne daß der eigene Tarif verletzt wäre, juristisch für zulässig erachten zu können. Hier wird aber der Ausgangspunkt, die Tarifvertragsverletzung, gerade verkannt. Der Parteiwille läßt solche Maßregeln nur dann nicht zu, wenn es ausdrücklich oder stillschweigend vereinbart wird. Daß der Wert für den Arbeitgeber hinfällig wird, ist kein genügender Grund.

Ein Streik ist aber nicht zuzulassen durch die clausula rebus sic stantibus wie Rundstein befürwortet [3]). Das Wesen der Tarifverträge besteht in der Ausschließung der Wirkung von Konjunkturschwankungen. Jeder Tarifvertrag setzt die Verzichtleistung auf die volle Ausnutzung der Konjunktur voraus. Rundstein, der in einem solchen Falle den Streik gestattet, ist nicht beizustimmen. Seine Auffassung widerspricht gerade dem Wesen des Tarifvertrags. Ebenso ist es unerlaubt, daß die Arbeiter hintereinander die Arbeit niederlegen; denn dies ist auch eine gegen den Bestand des Tarifvertrags gerichtete Maßregel [4]).

Auf seiten des Arbeitgebers ist eine analoge Pflicht vorhanden. Er ist verpflichtet, die Aussperrung der Arbeiter zu unterlassen, um eine Abänderung des Tarifvertrags herbeizuführen.

Oertmann [5]) leugnet das Bestehen einer solchen Pflicht. Der Arbeitgeber könne durch die Aussperrung gar nicht gegen den Arbeitsnormenvertrag verstoßen, denn seine Pflicht erschöpfe sich in dem Eingehen normgemäßer Arbeitsverträge. Die Aussperrung hat jedoch den Zweck, sich dieser Pflicht für die Zukunft zu erledigen, und er ist zur Unterlassung der Kampfmaßregeln in gleicher Weise verpflichtet. So sieht ebenfalls v. Broecker [6]) in der Aussperrung keinen Bruch des Arbeitstarifvertrags, wohl aber einen Verstoß gegen die guten Sitten. Das ist aber zu verwerfen, da nach Treu und Glauben sich eine solche Pflicht ergibt.

---

1) II S. 151 Anm. 91.

2) Vgl. Sinzheimer GKG. XV S. 49 ff. Dagegen Boysen daselbst S. 80. Rundstein, Tarifrechtl. Streitf. S. 17, dagegen Leo a. a. O.

3) Streitfragen S. 10.

4) Streitfragen S. 14. Ebensowenig sind die Lohnsätze als Minimalnormen anzusehen. Vgl. RG. 73 a. a. O.

5) Gutachten S. 50 Anm. 12.

6) S. 51/53.

Sinzheimer [1]) endlich sieht in der Aussperrung keinen Bruch des Tarifvertrags dem Verbande gegenüber sondern nur eine Verletzung der einzelnen Dienstverträge. Die Verletzung der einzelnen Arbeitsnorm dürfte aber dem Parteiwillen nicht entsprechen. Eine solche Abrede geht über das Einzelinteresse hinaus und verpflichtet den Arbeitgeber der Gesamtheit gegenüber. Es ist kein Grund vorhanden, die Friedenspflicht der Arbeitgeber anders zu behandeln als die der Arbeiter. Anders liegt es, wenn nur eine Verletzung einzelner Dienstverträge in Frage kommt, z. B. beim Verbot von Maßregelungen. Hier aber handelt es sich um Massenaussperrungen, deren Unterlassung der Gesamtheit geschuldet wird.

Wann Streik und Aussperrung erlaubt sind, stellt Wölbling [2]) gut zusammen. Er sagt:

Kampfmittel sind erlaubt, sofern sie

I. 1. nicht durch die Gesetze insbesondere hinsichtlich der zur Anwendung gebrachten Mittel verboten und

2. durch sie nicht die aus dem Tarifvertrage erwachsenden Pflichten verletzt werden,

3. die im Taifvertrag etwa vorgeschriebenen Formalien für ihre Anwendung beobachtet sind;

II. als sie in Ausübung eines gesetzlichen Rechtes zur Verweigerung der Erfüllung der Vertragspflichten gemäß § 320 oder Zurückbehaltung gemäß § 273 BGB. erfolgen.

Am besten dürfte die Friedenspflicht bestimmt und in die Tarifverträge aufgenommen werden, daß vor Entscheidung durch ein Einigungsamt jeder Streik und jede Aussperrung ausgeschlossen ist und im Widerspruch zur Tarifregelung stehende Maßnahmen gänzlich verboten sind. Ebenso ist eine Bestimmung über Sympathiekämpfe empfehlenswert.

§ 13. **Umfang der Schadensersatzpflicht.**

Ein Schadensersatzanspruch wird also auf beiden Seiten leicht entstehen, der nach § 249 ff. sich als Geldanspruch darstellen wird. Macht ein Verband den Schadensersatzanspruch geltend, so muß man den Schaden des Verbandes selbst und den seiner Mitglieder unterscheiden.

Jener Schaden wird im allgemeinen geringer sein als der der Mitglieder. Daß er ersetzt werden muß, ist zweifellos. Zweifelhaft erscheint dies dagegen bei dem anderen.

Nach der auch vom Reichsgericht angenommenen Verbandstheorie wird der einzelne aus dem Vertrage nicht berechtigt und verpflichtet. Deshalb hatte auch der Vorderrichter in dem entschiedenen Falle die Entstehung von Schadensersatzansprüchen der einzelnen Mitglieder geleugnet. Das Reichsgericht hat dagegen aus den Umständen entnommen, gemäß § 328 II BGB. sei ein Vertrag zugunsten der einzelnen Verbandsmitglieder geschlossen. Dem wird auch für die Arbeitgeber beizutreten sein. Damit ist aber noch nicht entschieden, ob auf seiten der einzelnen Arbeiter ebenfalls der Tarifvertrag einen Vertrag zugunsten

---

1) II 114. GKG. IV 49 ff.

2) S. 409.

Dritter darstellt. Hier steht eine große Anzahl von Personen dem Gegner gegenüber, denen er sich nicht verpflichten will. Der einzelne wäre dann nur berechtigt aber nicht verpflichtet. Dann entspräche die Kumulationstheorie noch besser der Sachlage. So wird denn der Tarifvertrag selten als Vertrag zugunsten Dritter aufgefaßt [1]). Man könnte zum Ersatze des Schadens der einzelnen Arbeiter dann kommen, wenn man eine dahingehende Vereinbarung aus dem Wesen des Tarifvertrags konstruierte. Aehnlich Sinzheimer [2]), der auch unter dem geltenden Recht die Geltendmachung durch den Verein zulassen will, da dies aus dem Grundsatz folge, daß wer sich im Interesse eines anderen zum Gläubiger mache, auch dessen Schaden geltend machen könne.

Selbst wenn man aber annimmt, daß auch der Schaden der einzelnen Mitglieder eingeklagt werden kann, so wird dieser oft schwer nachweisbar sein. Es ist nicht sicher, daß der Arbeiter auch weiter Beschäftigung gefunden hätte und er keine andere Arbeit erhalten konnte.

§ 14. Schlußbetrachtung.

Am meisten geben bei der Regelung der Schadensersatzpflicht zu Zweifel Anlaß, ob die Gewerkschaft auch für Vertragsverletzungen ihrer Mitglieder haftet, wie weit die Friedenspflicht geht und welchen Schaden sie einklagen kann. Im vorliegenden sollte nur kurz gezeigt werden, welche Schwierigkeiten bei der Beurteilung dieser Fragen im geltenden Recht bestehen. Eine gerechte Lösung ohne Eingreifen der Gesetzgebung ist unmöglich. Aus den verschiedenen Gesetzentwürfen und Vorschlägen lassen sich bestimmte Richtlinien erkennen, die allgemein in gleicher Weise aufgestellt werden..

Die Haftung der Verbände wird begrenzt und gewisse Höchstgrenzen werden festgesetzt [3]). Die Haftpflicht ist meistens auch Einstandspflicht für Verletzungen durch die einzelnen. Das ist aber nur dann gerechtfertigt, wenn der Verband seine Mitglieder zum Einhaltung der Vertragsverpflichtungen zwingen kann, weshalb die Aufhebung des § 152 II Gew.O. zum mindesten für Tarifverträge gefordert wird.

Diese Verbindung von Verpflichtungen einzelner, Einstandspflicht der Verbände bis zu einer gewissen Höhe zeigt auch die jüngste Entwicklung der deutschen Buchdruckertarifgemeinschaft.

So werden sich denn die Tarifverträge in diesen Bahnen entwickeln und die Gesetzgebung wird sie dann in feste Formen, deren sie bedürftig sind, einprägen und ihre endgültige rechtliche Gestaltung vollenden.

Erst die gesetzliche Regelung wird eine Verminderung der Arbeitskämpfe herbeiführen.

Gerade für die Gewerkschaften ist sie erwünscht. Sie können ihren Einfluß auf die Streiks dann zur Geltung bringen. Jetzt sind sie einem Taff Vale-Urteil auch nach deutschem Recht [4]) ausgesetzt, sobald sie in Tarifvertragsbeziehungen treten.

---

1) So Sinzheimer GKG. XV 49 ff.
2) II S. 199.
3) Weiterbildung des Tarifvertrags S. 250.
4) Adolf Braun, die Tarifverträge und die deutschen Gewerkschaften. S. 92. Auch

Heute sind die meisten behandelten Fragen Machtfragen und sie werden entschieden nach dem alten Satze: Macht geht vor Recht. Hoffen wir, daß die Macht nur Vorläufer des Rechts ist, und das Arbeitsverhältnis sich zu einem neuzeitlichen Rechtsverhältnis im Arbeitsrecht entwickelt.

---

die Uebertragung des Vermögens an einen Vertrauensmann schützt nicht, da der Anspruch gegen ihn gepfändet werden kann.

Literaturverzeichnis.

ab-Yberg, Die Streiks und ihre Rechtsfolgen.
Baum, Handbuch für Gewerbegerichte.
Baum, Die rechtliche Natur des kollektiven Arbeitsvertrags, Gruch. Beitr. 49 S. 261 ff.
Bernstein, Der Streik, sein Wesen und sein Wirken.
v. Broecker, Schadensersatzansprüche aus dem Lohnkampf.
Brentano, Die Arbeitergilden der Gegenwart.
Burchardt, Die Rechtsverhältnisse der gewerblichen Arbeiter.
Crome, System des deutschen bürgerlichen Rechts.
Danz, Die Haftung der Mitglieder eines nichtrechtsfähigen Vereins DJZ. VII 377.
Dernburg, Das bürgerliche Recht.
Dietz, Vertragsbruch im Arbeits- und Dienstvertrag.
Enneccerus, Bürgerliches Recht.
Endemann, Bürgerliches Recht.
Flesch, Zur Kritik des Arbeitsvertrags.
Godron, Zeitschrift für Rechtspflege in Bayern, Jahrg. 2. Ersatzansprüche bei Streiks.
Haneld, Das englische Gewerkvereinsrecht seit 1870.
Hein, Verleitung zum Vertragsbruch.
Hüglin, Der Tarifvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
Imle, Gewerbliche Friedensdokumente.
Kleeberg, Jahrb. für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft. 1904.
Kiss, Verleitung zum Vertragsbruch DJZ. 08 Nr. 12.
Landmann-Rohmer, Kommentar zur Gewerbeordnung.
Liechti, Die Verrufserklärungen im modernen Erwerbsleben.
Lotmar, Der Arbeitsvertrag.
Lotmar, Die Tarifverträge Arch. für soz. Ges. und Statistik. B. XV.
Maschke, Boykott, Sperre und Aussperrung.
Melsbach, Vertragsbrüchige Streiks und Aussperrungen. Diss.
Oertmann, Bürgerliches Recht.
Oertmann, Zur Lehre vom Tarifvertrag Zschr. f. Soz. W. B. X.
Oertmann, Gutachten zum 28. Juristentag.
Planck, Bürgerliches Recht.
Prenner, Seufferts Blätter für Rechtsanwendung B. 72.
Kommentar, herausgegeben von Räten des Reichsgerichts.
Rundstein, Die Tarifverträge und die moderne Rechtswissenschaft.
Rundstein, Tarifrechtliche Streitfragen.
Rundstein, Tarifverträge im französischen Privatrecht.
Rundstein, Streik, Aussperrung und Tarifvertrag in Arch. für Rechts- und Wirtschaftsphilosophie 1911 Heft 1 und 2.
Schall, Das Privatrecht der Arbeitstarifverträge.
v. Schulz, Das Reichsgericht wider die Tarifverträge in Arch. f. Soz. Wiss. und Sozialpolitik Bd. XX.

Sigel, Der gewerbliche Arbeitsvertrag.
Sinzheimer, Lohn und Aufrechnung.
Sinzheimer, Der korporative Arbeitsnormenvertrag.
Schmelzer, Tarifgemeinschaften.
Kaiserliches Statistisches Amt. Der Tarifvertrag 1906.
Kaiserliches Statistisches Amt. Die Weiterbildung des Tarifsvertrags 1908.
v. Schulz, Gutachten zum 28. Juristentag.
Stammler, Die Lehre vom richtigen Recht.
Stadthagen, Arbeiterrecht.
Staub, Kommentar zum HGB.
Stern, Die zivilrechtliche Bedeutung des Streiks. Diss.
Stein, Ueber Streiks und Aussperrungen.
Ulrichs, Recht der Zurückbehaltung und Aufrechnung.
Wölbling, Gutachten zum 28. Juristentag.
Wölbling, Der Akkord und der Tarifvertrag.
Wahl, Die zivilrechtliche Haftung aus Streik. Rhein. Arch. für Zivil- und Prozeßrecht 1. Jahrg.
Staudinger, Kommentar zum BGB.
Zimmermann, Der Arbeitstarifvertrag und die Wissenschaft. Soz. Pr. XVII.

Inhaltsübersicht.

Seite

Einleitung 1

I. Kapitel. Die Schadensersatzansprüche auf Grund der Arbeitsverträge 3

§ 1. Einfluß von Streik und Aussperrung auf die laufenden Verträge 3

§ 2. 1. Ansprüche aus § 124 GO. 7

2. Ansprüche auf Grund des BGB. 10

§ 3. Schadensersatzanspruch aus § 628 II. 10

§ 4. Ansprüche aus §§ 324—326, 615 BGB. 15

§ 5. Sicherung der Schadensersatzansprüche 17

II. Kapitel. Schadensersatzansprüche aus unerlaubter Handlung 22

§ 6. Voraussetzung der Haftung nach § 823 I und § 823 II 22

§ 7. Bedeutung des § 826 für den gewerblichen Arbeitskampf 25

§ 8. Haftung der Streikanstifter und Agitatoren 32

§ 9. Haftpflicht der Gewerkschaften 32

III. Kapitel. Schadensersatzansprüche beim Bestehen von Tarifverträgen 34

§ 10. Bedeutung und Rechtsgültigkeit der Tarifverträge 34

§ 11. Wer hat für die Verletzung der Friedenspflicht einzustehen? 35

§ 12. Umfang der Friedenspflicht auf seiten der Arbeiter und Unternehmer . . 39

§ 13. Umfang der Schadensersatzpflicht 41

§ 14. Schlußbetrachtung 42

Literaturverzeichnis 44

Lebenslauf.

Geboren zu Frankfurt a. M. am 31. Dez. 1888, besuchte ich das städtische Gymnasium meiner Vaterstadt und bestand Ostern 1907 die Reifeprüfung. Ich widmete mich dem Studium der Rechtswissenschaft auf den Universitäten Heidelberg, Berlin und Marburg und schloß das Universitätsstudium mit dem Bestehen der ersten juristischen Prüfung in Cassel am 8. Juni 1910 ab. Den Mitgliedern der juristischen Fakultät meiner letzten Universität insbesondere den Herrn Prof. Heymann, Träger und Leonhardt habe ich einen großen Teil meiner juristischen Ausbildung zu danken. Auf die Anregung des Herrn Prof. Heymann entstand diese Arbeit. Ihm bin ich zu besonderem Danke verpflichtet.

Als Referendar wurde ich im Oberlandesgerichtsbezirk Frankfurt a. M. beschäftigt. Im Jahre 1911/12 diente ich als Einjährig-Freiwilliger beim schleswig-holsteinschen Fußartilleriereg. Nr. 9 in Ehrenbreitstein. Bei Ausbruch des Krieges war ich am Amtsgericht Frankfurt a. M. beschäftigt, trat als Leutnant d. R. ein, erhielt am 25. Sept. 1914 das Eiserne Kreuz II. Kl. und stehe im Westen an der Front.